ERLER
-1
Kitle
u Çıktı
GÖZLEM BASIN YAYIN
Cad. 5/3 Hüdaverdi Apt Kat 4
Tel: 528 18 73

SINIF ve KİTLE SENDİKASI

• Devrimci Sendikal Yapılanma İşyeri Komite ve Konseyleri Üzerinde Yükselmelidir

• İşyeri Komite ve Konseyleri Devrimci Sendikal yapının Nüvesidir, İlk adımıdır, Kilometre Taşıdır.

Yazısı Sayfa 5'de

• MESS Sendikaları Tümüyle Devre Dışı Bırakmayı Yasallaştırıyor

• 12 Eylül Generallerinin Düzenlemeleriyle Doymayan Tekeller İşçi Sendikalarını Tamamen İşlevsiz Kılma Hazırlığına Girdiler

Yazısı Sayfa 2'de

BROŞÜRLER DİZİSİ–2
İşyeri Komiteleri ve Konseyleri Çıkıyor
İsteme Adresi: GÖZLEM BASIN YAYIN Prof. K. Gürkan Cad. 5/3 Hüdaverdi Apt Kat 4 Cağaloğlu-İST. Tel: 528 18 73

SAYI:1
MAYIS 1989
FİYATI
1000 TL
(KDV DAHİL)



İŞÇİLERİN SESİ

... ÇIKARKEN...

...izde, emperyalizmin güdümünde gelişen kapitalizm, ...an sonra aldığı yeni biçimle, kısa sürede milyonlarca ...ı. Bu oluşum süreci, işçi sınıfının kendiliğinden sınıf ...970'lerde kendisi için sınıf olmaya yönelme sürecidir.

Türkiye işçi sınıfının büyük bir bölümü sendikasız ve ...dır. 12 Eylül koşullarının da etkisiyle işçi sınıfının ...k-demokratik örgütlenmesi ve mücadelesi büyük ölçü...lır. Üstelik sarı-uzlaşmacı devlet sendikacılığının ve sen...cadeleyi daraltan eğilimlerin işçi sınıfı üzerindeki et...azımsanamayacak boyuttadır. İşçi sınıfının ekonomik...tik talepleri ya hiç karşılanmamakta yada birjuvazinin ...u kesiminin çıkarları ve istekleri doğrultusunda karşı...ıdır.

...vandan, işçi sınıfı ideolojik olarak her türden burjuva ...inin kontrolü altındadır. Bu nedenle işçi yığınları fa...ıgojiye, reformist aldatmacalara ve revizyonist hayal...iyle açıktır. Emekçi halkların onurlu kavgasıyla ulusal ...haline gelmiş değer ve özlemlerin yerine çürümüş ve ki...onursuz bir topluma özgü değerler devletin resmi ideo...ıifleri olmuştur.

...uçları oluşturan temeldeki eksiklik ise, işçi sınıfının ba...yasi örgütlenmesinin henüz gerçekleşmemiş olmasıdır. ...n bugünün koşullarında başta egemen sınıfların ve onun ...saldırısına açık bir durum yaratmaktadır. İşçi sınıfı ken...nelen bu gelişmelere karşı hazırlıksız, örgütsüz ve sa...z durumdadır.

...nci sendikal yapının (Sınıf ve kitle sendikasının) yara...doğrultusunda bulundukları birimde, fabrikalarda, iş...le mücadele verenler, işçi sınıfının bu olumsuz durumu...llikle birbirinden bağlantısız, büyük ölçüde kendiliğin...ksikler taşıyan bir mücadele sürdürerek aşmaya çalış...rlar.

...ıci sendikal yapının yaratılması doğrultusunda mücadele ...bu olumsuz durumu aşmak zorundadırlar. Bunun için ...nel mücadelesini temel alan örgütlü, programlı, disip...alışmayı hayata geçirmenin koşullarını yaratmak doğ...da bilinçli ve kararlı bir mücadele sürdürmelidirler.

...azı anlayışların, işçi sınıfının dışında, DİSK'i yeniden ... Türk-İş'te birleşme ve bu bünyede yöneticilerin değiş...gibi gündemler belirlemeye çalışması, işçi sınıfının öz...güvensizliğin değişik ifadeleridir.

...ısız yeni sendikal örgütlenmeler için de aynı şeyleri söy...ümdündür. Bu önermeler, sınıfın dışında ayrı bir plat...tartışmalarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. ...yana olan kişi ve düşünceler çözümlemelerini sınıfın ...değil, sınıfın içinde ve onlarla birlikte aramalıdır.

...nıfının kendi özgücünün ve deneyimlerinin yaratacağı ...'ik, sınıfın kendi sorunlarına sahip çıkan, sorunların çö...direkt katılan ve yarattığı ilişki ağlarında kendi önder...taran bir nitelik taşıyacaktır.

...ı sorunların dolaysız yaşandığı alanlardan, sorunları ya...dan yola çıkmak gerekmektedir. Yani işçilerden ve ...sermaye çelişkisinin en keskin yaşandığı işyerlerinden. ...ıtlukta yaratılacak örgütsellik, sınıfın kendisi için sınıf ...inciyle, söz ve kararın gerçek anlamda işçilerde oldu...nlerin yönetme yeteneklerinin geliştirildiği Devrimci sen...pının nüvesi niteliğindedir.

...ıdikal örgütsellik, 75-80 sürecinde yaratılan devrimci sen...ücadele ve örgütlenme anlayışının ürünüdür. Filiz şek...Devrimci sendikal yapılar, DİSK'in (Devrimci İşçi Sen...Konfederasyonu) 7. erken genel kuruluna verdikleri bil...nıfın sendikal örgütlenmesi, mücadelesi ve birlik soru...acil görevleri belirtmişlerdir. 12 Eylül sonrasında sen...ıtformdaki bu dağınıklık ve örgütsüzlüğün temel nede...il görevin yerine getirilmemesinden kaynaklanmakta...'0 döneminde devrimci sendikal yapının yarattığı örgüt...mücadele şiarı günümüze ışık tutmakta, bugünün kendi ...ına has böylesi bir örgütselliğin yaratılmasının önemini ...ektedir. Bu bakış açısı, devrimci sendikal örgütselliğin ...ıası doğrultusundaki mücadelede, işçi sınıfının bugün ...ığı teorik ve pratik sorunların çözümünde aydınlatıcı ...r.

...rın Sesi işçilerin içinde çalışan devrimcilere, devrimci iş...lerine, bütün işçilere yol göstermek için çaba sarfede...yığınlarının reformist, revizyonist ve sarı sendikacılı...irlerini kırma mücadelesinde yardımcı olmaya çalışacak...erin Sesi'nin bu işlevini yerine getirebilmesi için tüm dev...işçi arkadaşların, her türlü sorunlarını işçilerin üzerin...nan her türlü gerici oyunları (ırk, mezhep ayrımı, böl...yabancı-yerli işçi ayrımı vb.) sarı, işbirlikçi sendikaların ...ı mücadelesini daraltan eğilimlerin (reformist-revizyonist) ...etkilerini ve bunları nasıl boşa çıkarttıklarını, püskürt...ı bize yazmaları gerekir. Çünkü çeşitli alanlardaki bu ...adele deneyimleri Türkiye'nin diğer bölgelerindeki ar...ımız için eğitici ve yol gösterici olacaktır. İşçilerin ken...larını ve bu sorunların çözümlemelerini kendilerinin dile ...i, işyeri temelinde yükselecek devrimci sendikal yapı...n yaratılması yoluna ışık tutacaktır. Bu nedenle de İş...esi tüm işçilere açıktır.

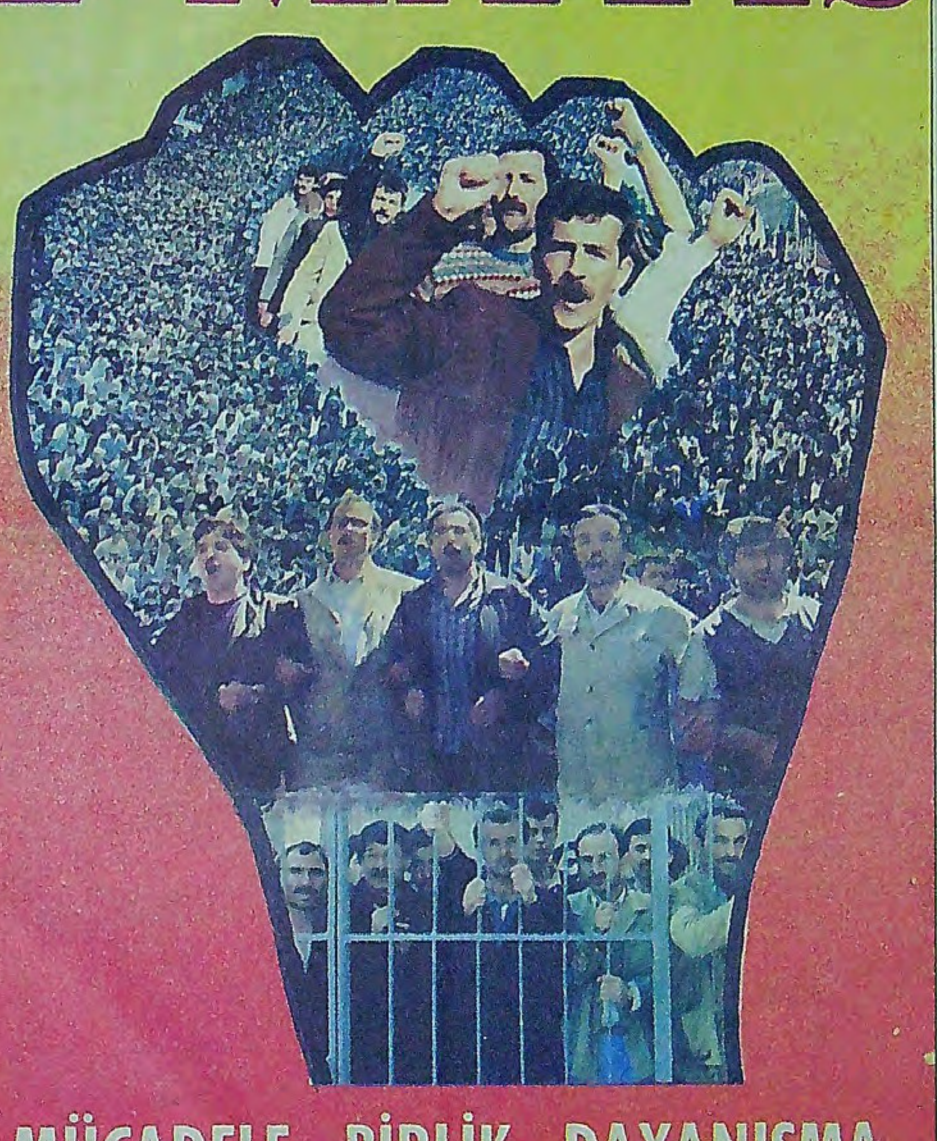
...'dır ki İşçilerin Sesi esas olarak tek tek işyerlerinde, ma...klarında, kırsal kesimde, tüm işkollarında, yani haya...lanında işçilerin birarada sürdürdükleri çok yönlü mü...yükselecektir. ...sin her yükselişinde sarı, uzlaşmacı, işbirlikçi sendika...ıcırlerinin halkaları birer birer kırılacaktır. ...in devrimci eyleminin birliği ancak bu şekilde sağlana...

...ayın istese de, istemese de kendi etrafında örgütlenme...ı olur. İşçilerin Sesi bunu amaçlamamaktadır. Tüm bil...ımımızı işyeri komiteleri ve konseyleri etrafından olu...örgütselliğin geliştirilmesi, kalıcılaştırılması, nitelikleş... doğrultusuna kanalize edeceğiz.

...ı egemen sınıflar tarafından unutturulmaya çalışılan her ..., işçi sınıfının mücadele tarihini, deneyimlerini, karşı...runlara buldukları çözüm yollarını bu yayında yeniden .... Bu sayımızda ağırlıklı olarak sendikal alanda tartışı...'i sorunlara yönelik genel yaklaşımlarımızı yansıtıyoruz. ...sonraki sayılarımızda tek tek işçilerin sorunlarından, ...k işyerlerine ve ülke geneline kadar işçi sınıfının günde...her gelişmenin, her olayın çözüm önerileriyle birlikte ...cağız.

İŞÇİLERİN SESİ

1 MAYIS



MÜCADELE, BİRLİK, DAYANIŞMA GÜNÜDÜR

12 Eylül'le Gelen Sendikal Yasalar

12 Eylül'ün işçi örgütlülüklerine ve haklarına getirdiği yasaklar, baskılar ve bunların yasalaşması, geneldeki 'toplumsal muhalefeti' boğmak, kapitalist sömürü-soygun sistemini güvenlik altına alma çabalarının bir parçasıydı. Egemen sınıflar ve onların siyasal iktidarı yanlarına aldıkları sarı-uzlaşmacı, gerici, faşist sendikacılarla birlikte gerekli tüm hazırlıkları yaparak, sömürü ve soygun düzenlerinin esenliği için sendika, toplu sözleşme, grev, iş yasaları gibi çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemeleri yaptılar.

TİSK Başkanı Halit Narin'in aktardığı işveren isteklerinin ifadeleri bile değişmeden aynen yeraldığı yasama sonucu, 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasaları ortaya çıkmıştır. 12 Eylül yönetiminin Türk-İş'li Çalışma Bakanı'nın da oluşumuna ortak olduğu bu yasaların içeriğini Halit Narin; "şimdiye kadar onlar (işçiler) güldü, şimdi sıra bizde" sözleriyle ifade etmiştir.

Kısaca Milli Güvenlik Konseyi tarafından çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı S. ve TSGL Yasaları tümüyle işveren isteklerinin kelimesi kelimesine yasalaşması olmuştur. İşçilerin sendikal örgütselliği ve sendikal eylemleri açısından bir köleleştirme fermanı, bir yasaklar zincirinin yasalaşması olan bu yasalarla neler getirilmiştir:

• 2821 sayılı SENDİKALAR YASASI:

• İşçiler tek tip ve zorunlu, uzlaşmacı devlet sendikası içinde denetim altında tutulmak istenmiştir:

12 Eylül'le birlikte işçilerin ağırlıklı olarak Türk-İş'te tutuldukları gözönünne alınırsa, 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 3. maddesiyle, işyeri sendikası ve federasyon kurma yasaklanıp, sendikaların ülke çapında faaliyet gösteren sendikalar olarak kurulması kayıt altına alınarak, işçilerin tek tip ve zorunlu devlet sendikalarında denetim altında tutulması amaçlanmıştır.

Sendikalar Yasasının 6. maddesiyle, sendika kuruluş işlemlerinde, belge çokluğu, işlemlerin uzun zaman alması ve işlem masraflarının ağırlığı vb. kuruluş zorlukları getirilerek, sendika kurma 'kırk dereden su getirmeye' dönüştürülmüştür.

• Sendika kurucusu olmak, işveren ve düzen yanlısı olmakla bir hale getirilmiştir:

Sendikalar Yasasının 5. maddesi, sendikanın kurulacağı işkolunda en az 1 yıl çalışıyor olmak, kamu hizmetlerinden mahrum olmamak, siyasi ve ideolojik amaçlarla mahkum olmamak, Toplu Sözleşme ve Grev Yasanının çeşitli maddelerine göre hüküm giymemiş olmak vb. yasaklamalarla, sendika kuruculuğunu kendileri için ve kendileri gibi düşünmeyenlere yasaklamıştır.

• Sendikaların işverenden ve siyasal iktidardan bağımsızlığı yokedilmiştir:

Sendikalar Yasasının 7.'den 19.'ya kadar maddelerinde, sendikaların mücadele ve örgütlenme ilkelerini, anatüzük ve yönetmeliklerini (politikalarını ve bu politikalara uygun programlarını özgürce belirlenıe), çalışmalarını düzenleme hakları ellerinden alınarak siyasal iktidarın ellerine verilmiştir. Sendika anatüzüklerinde yeralacak hükümler, Sendikalar Yasasının 7. maddesinde düzenlenmiş; aynı yasanın 8. maddesiyle de siyasal iktidarın bu düzenlemeleri çerçevesinde oluşacak sendikanın tüzel kişiliği belirlenmiştir.

• Sendika üyeliğine ilişkin yasak ve (engellerle) zorluklarla, işçiler, sendikasızlaştırılmaya çalışılmıştır:

Sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma koşullarında yasak ve yasaklamaya varan zorluklar getirilmiş; bu zorluklar, Sendika yasasının 21. ve 22. maddeleriyle düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre, üyelik başvurusu için üye kayıt fişlerinin noter tasdiki istenmiş, ağır noter masrafları ve parasal yükler işçilerin sırtına yüklenmiştir. Bu masrafların sendika tarafından karşılanması ve gider olarak gösterilmesi de yasaklanarak, işçilerin sendikaya üye olmaktan caydırılmasıamaçlanmıştır.

Buna rağmen sendika üyeliği kesinleşen işçilerin üye kayıt fişlerinin sendika tarafından 15 gün içerisinde birer nüsha olarak Çalışma Bakanlığı ve işverene gönderilmesi zorunluluğuyla, işçilerin işgüvencesi tehdit altında tutularak, işverene işçiye 'işten atma' gerekçesi veren bir düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Devamı Sy 9'da

İşçilerde Öfke Büyüyor..! Direnişler, Boykotlar, Grevler

• Ülke çapında bütün işyerlerinde işçiler, eylemlere yoğun olarak katılıyor. Kamu işyerlerinde 700 bin işçi ekonomik, Demokratik Haklarını almak için kararlı... ya Sendikalar?

İşçi sınıfının direnişleri tüm yurda yayılıyor. Özellikle Şubat ve Mart ayında yükselen direnişler kendini, sınıfın yaratıcı gücünün eseri olan iş yavaşlatma, toplu viziteye çıkma, yemek boykotu, sakal bırakma, toplu oturma vb. eylemlerle gösteriyor.

Ülke çapında bu eylemlere katılımın yüksekliği (Yüzbinlere ulaşmakta) dikkat çeken diğer bir noktayı oluturuyor.

Yapılan eylemler vekatılımınyoğunluğu 12 Eylül rejiminin işçi sınıfının mücadelesinin önüne diktiği yasal görünümlü mevzuatların böylece bir kağıt üzerinde kaldığını ispatlıyor. Ağırlıkta ekonomik talepler doğrultusunda bir seyir izleyen eylemlilikler, aynı zamanda sendikal hak ve özgürlüklerin kazanılması doğrultusunda talepleri de içeriyor.

1989 yılının yoğun toplu sözleşme dönemine raslaması, işçi sınıfının taleplerinin arttığı ve bu taleplerin eyleme dönüştüğü gelişmeleri yaratıyor.

Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerindeki olumsuzluk, bu görüşmelerde sendikaların tavrı, sözleşmelerin içeriği, işçi sınıfının tepkiselliklerini yükselten nedenlerin başında geliyor.

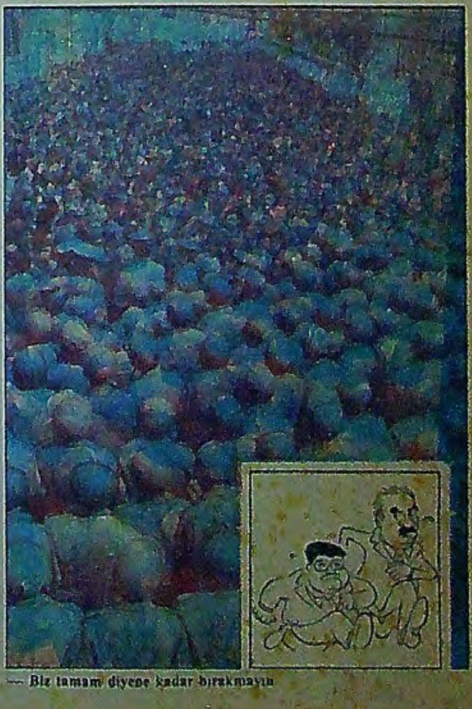
İşçi sınıfının direkt taleplerinin sonucu ve özgücünün ürünü olan eylemlerin, devlet işletmelerinden, askeri işyerleri ve özel işyerlerine kadar ülke çapındaki yaygınlığı, egemen sınıfları ve onun temsilcisi olan siyasal iktidarı ürkütüyor.

Karabük ve İskenderun demir çelik işçilerinin grevinin 60 günlük ertelenmesi bunun en güzel örneğini oluşturuyor. Grev yasaklamasının diğer adı olan erteleme ile 60 gün süre içinde taraflar arasında uyuşmazlık sağlanamazsa Yüksek Hakem Kurulu (YHK) devreye girerek zorunlu "tahkim"i uyguluyor. Bu da grevin fiilen yasaklanması anlamına geliyor.

Demir çelik işverenin ücret artımı önerisinin işçiler tarafından reddedilmesi, demir çelik işçisinin kararlılığını ve eylemlerinin içeriğinin farklı boyutları gösteriyor.

Devletin işçilerin karşısına işveren konumunda çıkması ve özellikle devlet işletmelerindeki ve askeri işyerlerindeki işçilerin, eylemlere ülke çapındaki katılımları, işilerdeki birikimin ve açık tavrın göstergesi oluyor.

Devamı Sy 8'de



— Biz tamam diyene kadar bırakmayın

Sendika Genel Kurul ve Kongrelerinde:

İşçi Sınıfı Gücünü Sendika Yönetimlerine Oturtmalıdır



12 Eylül birlikte ülkemizi güçlü yabancı ve yerli sermayenin azgın sömürüsüne ve soygununa yeni biçimiyle açanların kurduğu baskı ağı yırtılıyor. Yaşam koşullarının bir bıçak gibi kemiğe dayandığı bugün, hepimizin sorunu ortaktır. Sorunumuz bizleri insanca yaşam koşullarından uzaklaştıran koşulların değiştirilmesidir. Sorunumuz ayakta kalmamızı sağlayacak ücret ve sosyal hakların kazanılmasıdır. Sorunumuz işyerlerimizde insanca bir çalışma düzeni sağlamak ve işgüvencemizi garanti altına almaktır sorunumuz kazandıklarımızı kalıcı hale getirmektir. Ve sorunumuz yıllardır devlet sendikası içine hapsedilmekten sıyrılıp, biz işçilerin söz ve karar sahibi olabildiğimiz, sınıf ve kitle sendikalarımızı (devrimci sendika) yaratabilmektir.

Ekonomik sorunlarımızın bizleri dalgalar haline getirdiği bugün doğaldır ki dikkatlerimiz büyük bir ağırlıkla toplu sözleşmelerde. Taleplerimizin gerçekleşmesi için örgütlü gücümüzü etkileyici bir biçimde bir taraftan sendika yönetimlerinin üzerine diğer taraftan işverenlere yönlendirmeyi sürdürmeliyiz. Fakat bütün bu uğraşının içinde çok önemli bir şeyi gözlerden kaçırmamak zorundayız. Sendika kongrelerinin toplu sözleşmelerinsonucu ne olursa olsun üzerinde özenle durmamız gereken sorunumuzdur. Çünkü, sendikalarımızın kongreler, delege seçimleri, toplu sözleşmelerin hazırlanmasından bağıtlanmasına ve uygulanmasına kadar tüm çalışmalar SINIF ve KİTLE SENDİKASI'na kavuşma doğrultusunda mücadelede istasyon noktaları, geçiş noktalarıdır.

SARI-DEVLET SENDİKALARININ YÖNETİMLERİNDE KORKU RÜZGARLARI ESİYOR

Bugün ağırlıklı olarak TÜRK-İŞ ve bağlı sendikalarının Genel Merkez ve Şube kongreleri yapılacak. Toplu sözleşme görüşmelerinin başladığı sıralarda yapılan açıklamalarla işyerlerinde delege seçimleri sürüyor. Bazı şubelerde kongreler bile sonuçlandı. Genel Merkez yönetimlerinin bir oldu bittiye getirerek bitirmek istediği Şube Kongreleri ile Sendika Merkezlerini ve nihayet Türk-İş Genel Kurulunu ellerinde tutmayı amaçladıkları gün gibi aşikardır . Yıllardır kuruldukları koltuklardan bir yandan sebeplenirken bir yandan zapt-ı rapt altına aldıkları biz işçileri düzene hizmet eder suskun yığınlar haline dönüştürdüler. Onlar için sendika yöneticiliği bir meslek olmuştur ve mesleklerinde hizmet ettikleri, işçi sınıfı değil işverenlerdir. Bu hizmetlerini doğrudan, açıkça sürdürmekte bir sakınca görmedikleri gibi "işbarışı", "işçilerin durumlarının iyileştirilmesi gerekir ki, ülkemiz de kalkınsın" yutturmacalarıyla dolaylı olarak da sürdürüyorlar.

Bugün okyanus dalgaları haline gelen biz işçilerin başkaldırısının kendileri içinde tehlike taşıdığını görünce bizlerin önüne geçip, bizlerin yarattığı eylemlerin başını çekmeye çalışıyorlar.

Bizim gücümüzün arkasına sığınarak iktidara, işverenlere "İşçilerin haklarını vermelisiniz" diyerek kendilerine sahile vurmasından korktukları işçi dalgalarından korumaya çalışıyorlar.

KONGRELER DÜNE BAKIP BUGÜNÜ DEĞERLENDİRDİĞİMİZ VE YARINA BAKIŞIMIZIN NETLEŞTİRİLDİĞİ BİRARAYA GELİŞLERDİR

Kongreler geçmişi değerlendirdiğimiz, bugünü -yaşananı- tesbit edip geleceğe yönelik tesbitlerin yapıldığı biraraya gelişlerdir. Bu tespitlerimize dayalı olarak sendikalarımızın politikalarını belirler, bu politikalara bağlı program ve kararları alır ve bunları uygulamaya sokacak arkadaşlarımız arasında görev bölümü yaparız. Bu nedenle işyerlerinde çalışan tüm işçi arkadaşlarımızın sendika kongrelerine katılması gerekir. Ama ne var ki, işçileri kendi sendikalarının içinde bile uzak tutmanın yollarını arayanlar "delegasyon" yönetimini getirmişlerdir. Böylece işyerlerinde yapılan Şube Kongreleri için delege seçimiyle birlikte işçiler sendikasından hızla koparılarak en dar bir grubun tayin ediciliği yaratılıp sınıf adına her türlü herzenin yenildiği bir ortam yaratılmaktadır. Şube kongrelerinin mutlaka ve mutlaka tüm işçilerin katılımı ile yapılmasının yolu bulunmalıdır. Bugün süren delege seçimleri sonrası yapılan kongrelerle birlikte işçilerin sendikalara yönelik belirleyiciliklerini sürdürmenin yolu bulunmak zorundadır. Biz işçilerin kafasına yerleştirilen yöneticilerimizi seçtik, artık her şeyi onlar yapacaklardır" yanlışından kurtulmamız gerekir. Sendikamızı denetleyebilmeli, kongrelerinde tesbit ettiğimiz politika ve programlarına uygun kararlar alıp bunları uygulayabilmeliyiz. Özcesi, kendi sendikamızın her kademesinde, her konuda söz ve karar sahibi olabilmeliyiz.

Yöneticileri seçip ardını bırakır, beklentilerimizi onların dudaklarından çıkacak sözlerde ararsak varacağımız nokta bir sonraki kongrede "acaba şimdi kimleri seçelim ki, bizleri işverenlere satmasın" olacaktır.

YÖNETİM KOLTUKLARININ SICAKLIĞI TEHLİKELİ SICAKLIKTIR

Sendika yönetimine getirilen kişiyle bir işçi arkadaş arasında hiçbir fark olmaması gerekir. Yöneticilik, işçilerin kararlarının hayata geçirilmesinde bilgi, beceri, deneyim ve güvenlerine bakılarak yapılan bir görev bölüşümüdür.

Ancak yönetimleri seçildikleri andan itibaren iki büyük tehlike beklemektedir:

1- Öğütülmek. 2- Teslimiyet.

Yönetimleri göreve getiren işçilerin gücünü sendika yönetimlerine oturtmayan bir anlayışla gelenler ne kadar güvenilir olurlarsa olsunlar düzenin çarklarının arasında öğütülürler. Veya "seni seçtik. Hadi göster kendini" diyerek yönetime getirdiğimiz arkadaşlara herşeyi bırakırsak girdikleri enküçük bir hak uğraşısından yenik, başları eğik çıkarlar. Çünkü sınıfın gücü kararlarından mücadelesine kadar gündemde yoktur. Sınıfın gücü sınıf ve sendikal bilinçle yoğurulmadığından, sadece yönetimlerin işverenlerle, siyasi iktidarlarla gireceği mücadeleden başarılı çıkması mümkün değildir.

İkinci tehlike teslimiyettir. Yönetimlere gelindiği andan itibaren artık işyerinin ter kokan, gürültülü, tozlu, ağır koşullu çalışma ortamından çıkılmıştır. Sabahları istediği saatte gelip oturduğu sıcak bir oda, okunacak bir yığın gazete ve (özellikle Şube yönetimlerinin yasa-tüzüklerle yetkileri de ellerinden alındığından) işçilerin şikayetleriyle ilgilenildiği ve de genel merkezin işçileri kontrol etmekten kaynaklanan istemlerinin yerine getirildiği bir çalışma ortamına girilir. İşyerindeki arkadaşlık ilişkileri ortamından daha farklı bir ilişkiler ortamı doğar ki, bu ortam alabildiğine kaygan zeminlidir. Eğer o zeminde bir kez kaymaya başlanırsa bir daha durmak mümkün değildir. Koltukların rahat sıcaklığının rehavetine kapılındığında artık arkadaşlık, sınıf ilişkilerinin sıcaklığı unutulur. Giderek "iş barışı", "ben yaparım" sözcükleri ağızlardan dökülmeye başlanır. Sendika maaşlarının geleceği hesaplanmaya başlanır. Yöneticilik bir meslek olup çıkmıştır artık ve kendilerine karşı çıkanları sendikadan, işyerinden arttırmanın yollarını arar duruma gelirler. İşverenlerin, siyasi iktidarların istemleri doğrultusunda hareket etmeleri için emir bile almalarına artık gerek kalmaz.

Bütün bu olumsuzlukların temel nedeni işçilerin söz ve karar sahibi olmamalarıdır. Biz işçilerin kendi sınıf ve sendikal bilinçle yola çıkmamamızın getirebileceği sonuçlardır.

Burada bir noktayı da yaşadıklarımızdan yola çıkarak açmak gerekecek.

Yıllardır sendika yönetimlerine duyduğumuz kızgınlık, öfke, güvensizlik sonucu büyük bir hızla "muhalefet" çalışmalarına girdik. İktidarda olanlara karşı verilen mücadelelere "muhalefet çalışması" denilerek sonuç iktidar (sendika yönetimi) kazanılsın veya kaybedilsin biten çalışmalar olarak yaşanmıştır. Bilincine ve dürüstlüğüne güven duyarak belirlenen kişiler yönetimlere getirilmiş olsa bile bir süre sonra istenmeyen sonuçlar doğmuştur. Ya "ben en doğrusunu bilirim" diyenlerin buyrukçuluğu veya grupçuluğu yaşanmış ya da "kuyrukçuluk" yapılarak işverenlere teslimiyete gidilmiştir. Biz işçilerin sınıf ve sendikal bilince ulaşmamız, sendikalarımızda söz ve karar sahipliğimiz "delege" seçimleriyle birlikte yok edilmiştir. Sözleşmelere "evet" veya "hayır" demek, greve "evet" veya "hayır" demek yönetimlerin sorumluluktan kurtulma yolu olmuştur. Bu nedenle çalışmalarımızı yönetimleri almakla sınırlı kalmayıp, sınıfımızın önündeki tüm sorunların aşılmasında yol gösterici olan sınıf bilinciyle donanmamızın sağlandığı, sınıf ve kitle sendikasını yaratmayı hedefleyen çalışma olarak sürdürmek zorundayız. Yönetimlere işçilerin gücünü oturtmak işçilerin sendikalarda söz ve karar sahipliğini sağlamak, yönetimleri denetlemek bu çalışmaların devamlı olmasıyla mümkündür.

İşte biz işçilerin bugün kabaran dalgalar halindeki yükselişimizi sözleşmelerin bitişiyle birlikte sabun köpüğüne dönüştürmemenin yolu, delege seçimlerinden kongrelerimize kadar tüm çalışmalara doğru müdahalenin yolu, mücadelelerimizi ve mücadelelerimizin içinden doğan birlikteliklerimizi kalıcı kılmanın yolu, İşyeri Komitelerini yaratmaktan geçmektedir.

Sınıfın mücadelesinden yana işçi arkadaşlarımızla oluşturacağımız, görev bölüşümünden kararlara ve uygulamasına kadar tümünde ortak kararlara dayandırdığımız (Demokratik işleyiş) İşyeri Komiteleri ile başarıya ulaşabilecektir. İşçi arkadaşlarımızın ortak ve bireysel tüm sorunlarını sorun edinen, arkadaşlarımızı sendikal ve sınıfsal bilgilerle besleyen çalışmalarla Komitelerin beyin olarak işlev göreceği ve bütün arkadaşlarımızı kapsayan [Ko]miteleri ve konseyleri olarak örgütlenmeliyiz.

KONGRE VE GENEL KURUL[LAR] SINIF VE KİTLE SENDİKA[SININ] YARATILMASI YOLUNDA G[EÇİŞ] NOKTALARIDIR

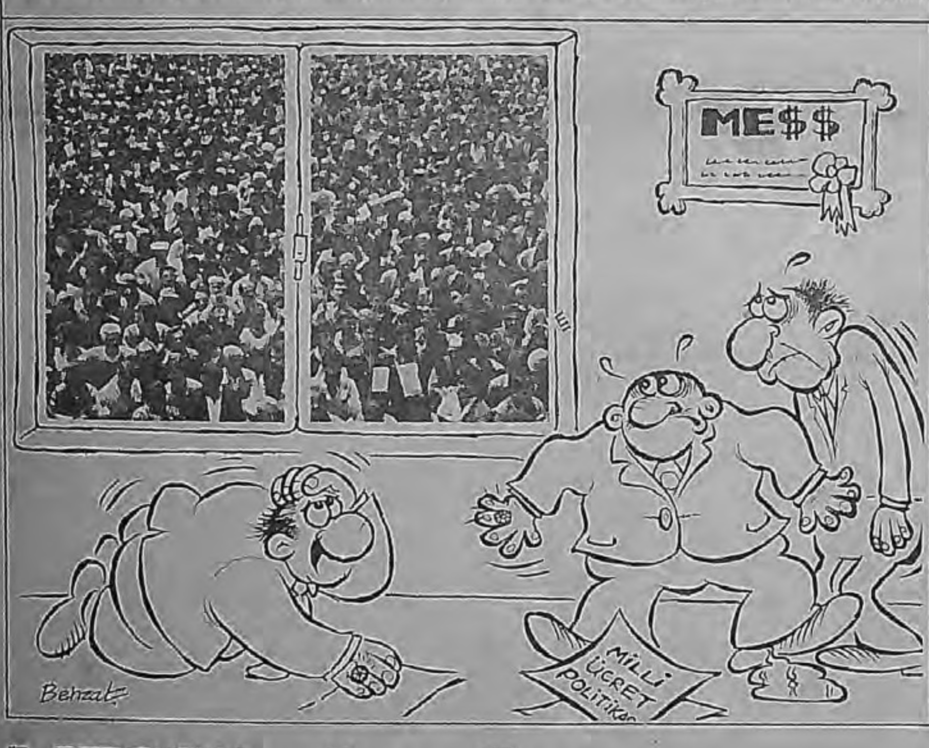
Yukarıda belirttiğim gibi işyerlerimizden dele[ge seçimiy]le birlikte biz işçiler hızla devre dışı bırakılır k[...]tiriliyoruz. Şube Kongreleri, Genel Merkez G[enel Kuru]lu ve Türk-İş şeklindeki yukarıya doğru tırman[...] ettiğimizde her kademede biz işçiler hızla s[...] uzaklaştırılmaktayız. Oysa biz işçiler bugün [...] söz ve karar sahibi olduğu sınıf sendikalarına d[...] fazla ihtiyaç duymaktayız. İşte İşyeri Komite v[...]lerinde örgütlenerek önce sendikal politikamız[...]cağını tesbit ederiz. Açıktır ki bu politika, hedef[...]nıf ve Kitle Sendikası olma olduğu ve bunun b[...]fının elleriyle yaratılması gerektiğidir. Bunu ha[...]ram uygulaması ile ele alacağımızı tesbit etme i[...] olacaktır. Son adım ise bu programı uygulama[...]larımızı hayata geçirmek için aramızda yapaca[...]rev bölümüdür. Böyle bir çalışma artık yönetim[...] kılacağımız arkadaşlarda dünya görüşü farklılığ[...]karmadan, görev bölüşümünü sandalye paylaş[...] görmeyen bir çalışma olacaktır. İşte böyle bir g[...]relerimize yöneleceğiz. İşte böyle bir güçle kon[...]ze yöneleceğiz. İşte böyle bir çalışmanın sonuc[...]mizde yarattığımız kalıcı örgütlerimiz olan K[...] Konseyler, bir yukarıya sıçratılarak sendikal ka[...] taşınacak, işçi arkadaşlarımız sürekli devrede o[...]dır. Yani işyeri örgütselliklerimizle işçilerin güc[...] yönetimlerine oturacaktır. Ve bu örgütsel çalı[...]nıfımızın sendikasını yaratmada geçilen istasyo[n nokta]ları, geçiş noktaları olacaktır.

BU MÜCADELE DİKENSİZ G[ÜL] BAHÇESİ DEĞİLDİR

Kuşkusuz görüldüğü kadar kolay bir uğraş de[ğil...] işçilerin önüne bir yığın engeller, setler gelece[...]kü egemen sınıflar ve onların iktidarları sarı, [...] sendikaların korunması doğrultusunda devreye [...]lerdir. Baskılar, tehditler, adam satın almala[r...] adam salmalara kadar her şeyi yaşayabiliriz. K[...] yönetimleri bir taraftan yasa-tüzüklerle, diğer ta[raftan] baskılarla işlevsiz kılmaya çalışacaklardır. Gö[...]ma olaylarını bile yaşayabiliriz.

İşte bu noktalarda sorunları bir bıçak gibi çö[zecek] tek güç bizlerin yarattığı İşyeri Komite-konsey[...]linçli gücümüzdür. Tıkanılan noktalarda yeni [...]larını bulmak, yaratmak ve hayata geçirme[...] örgütsüz kılmaya yönelik saldırıları defedip ge[...] yeni yapılanmaları yaratmak işyerleri temelinde [...]selliklerden geçecektir.

Tüm işçi arkadaşlara mücadelelerinde başar[ılar...]



MESS'in Son Oyunu

- Tarihi, emeğe karşı işlediği suçlarla dolu olan MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) şimdi bu suçlarına bir yenisini ekleme hazırlığı içinde.

1 Nisan 1989'da yapılan MESS'in 31'inci Genel Kurul'unda MESS Başkanı Bahri Ersöz, Türkiye'deki ücret yapısının çarpıklığından şikayet ederek, "milli" bir ücret politikasının saptanmasını istedi. Bu "milli" ücret politikasının saptanması içinde hükümet, bilim adamları, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşacak bir daimi komitenin kurulması gerekliliğini belirtti. Bahri Ersöz bu isteğini belirtirken salonda bulunan işçi sendikası yöneticilerinden ne o salonda ne de daha sonra hiçbir sesin çıkmaması dikkat çekicidir. Özellikle yoğun işçi eylemlerine neden olan toplu sözleşme görüşmelerini yürüten TÜRK-İŞ ve bağlı sendikalardan tek bir tepki yükselmedi. Zira kurulacak bu DAİMİ komite ile amaçlanan işçi ücretlerine sınır konulmasıdır. Bir başka deyişle her yıl ücretlere verilecek ücretin bu komite tarafından belirlenmesi ve böylece alabildiğine işlevsizleşen sendikalar yaratılmasıdır.

MESS'İ TANIYALIM

MESS madeni eşya sanayiindeki işverenlerin bir araya geldikleri, Türkiye sanayi burjuvazisinin en saldırgan ve güçlü örgütüdür. 1959 yılında kurulan MESS metal sanayii işverenlerinin bir örgütü olmasının ötesinde, Türkiye'nin gündeminde oldukça büyük önem taşıyan bir yapılanmadır. Bu işkolundaki bir avuç tekelcinin kontrolünde olan MESS, şimdiye kadar yaptıklarıyla ve söyledikleriyle ülkenin kaderinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Öyle ki, 24 ocak kararlarının mimarı ve uygulayıcısı olan TURGUT ÖZAL, bugün bulunduğu yere MESS başkanlığından gelmiştir.

Sermayenin örgütsel saldırılarının önderliğini ve yönlendiriciliğini üstlenen MESS, kurulduğu günden itibaren DİSK'e karşı da amansız bir mücadele yürütmüştür.

Üyelerine ait işyerlerinde toplam 155.000 işçinin çalıştığı MESS, grup sözleşmesi uygulamasının da savunucusu ve uygulayıcısı olmuştur. Sendikal rekabetin işçi ücretlerinde artışa neden olduğu ve bununda enflasyona yol açtığı gerekçesiyle tüm işyerlerinde ortak bir sözleşmeyi dayatmıştır. Bu sözleşmelerin "sendika enflasyonunu da önlemek" amacını taşıdığını ileri sürerek işçilerin özgürce sendikalaşma hakkına saldırmıştır. Bütün bunların sonucunda da "milli" sendika (tek ve mecburi sendika- Franko, Mossolini, Pinochet-) uygulamasını istemiştir. Böylece işçileri daha kolay kontrol altında tutmayı hedeflemiştir.

MESS Grup Sözleşmesi uygulamasıyla bir taşla iki kuş vurmaktadır. Grup sözleşmesiyle aynı ve benzeri işler yapan tekelci sermaye ile tekelci olmayan sermayeye ait bütün işyerlerini gruplaştırarak, bu gruplardaki işyerleri için çalışma koşulları ve ücretleri aynı olan tek bir sözleşmeyi hedeflemektedir. Böylece işçilerin ücretleri düşük tutulurken, büyük tekeller orta ve küçük sermaye gruplarını zor duruma düşürülebilmektedir. Yani grup sözleşmesi sadece işçilere yönelik bir tehdit oluşturmamakta, aynı zamanda tekelleşmenin hızlanmasına da hizmet etmektedir.

MESS'İN "MİLLİ" ÜCRET POLİTİKASI OYUNU

Egemen sınıfların kendi egemenliklerine karşı halktan yükselebilecek tepkiyi azaltmak için kullandıkları yöntemlerden birisi de, kendi istek ve çıkarlarını bütün ulusun istek ve çıkarlarıymış gibi göstermeye çalışmaktır. Bunun için başvurdukları yol ise yalan ve demagojidir. Ne zaman "milletin müşterek menfaatleri" sözlerini kullanmışlarsa, hemen arkasından emekçilere yönelik yeni saldırılar gündeme gelmiştir.

Şimdi de, ücretlere ve sendikalara yönelik kendi çıkarlarına uygun politikaya "milli" etiketi yapıştırarak gelecek tepkileri önlemeyi, azaltmayı hedefliyor. Toplumsal olarak tabulaşan "milli" sözcüğünün arkasından at oynatmaya çalışıyor.

12 Eylül'ün sendikal yasalarıyla işçilerin ellerini, kollarını bağladıklarını sanırken yanıldıklarını gördüler. Açlığın, yoksulluğun, baskının dayanılmaz ağırlığı ile işçilerin yeni mücadele yolları bularak dalgalar halinde yükselmesi, sarı sendikaları da boğarak işverenleri, siyasi iktidarı tehdit ediyor. 9 yıldır süren katmerli kârlarını sürdürebilmenin yolu ücretleri dondurmaktan ve sendikaları tümüyle işlevsizleştirmekten geçmektedir. Önerdikleri "Milli" Ücret Politikası ile saptanacak en fazla ücretle ücretleri dondururken diğer taraftan sendikaları işlevsiz kılarak sendikasızlaştırmayı yaratmayı amaçlamaktadırlar. İşveren, hükümet, bilim adamları ve sendikadan oluşan komitenin saptayacağı en fazla ücretin üzerinde bir ücretin üzerinde bir ücreti sendikalar talep edemeyecektir. Böylece işçi sendikalarının yönetimleri tam anlamıyla işçileri kendilerinin üyesi olmaya çağrılayan ve ödenecek üye aidatlarıyla geçinen profesyoneller olacaktır.

Özellikle "mevzuat müsait değil" savunularıyla işçilerin haklı taleplerini cevaplayan sarı sendikaların MESS'in bu önerisini sessiz kalarak desteklediklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bahri Ersöz'ün sendikaları alabildiğine işlevsizleştiren bu önerisini onaylayan seslerin iktidardan da gelmeye başlamış olmasına karşın sendikaların sessizliği bunu göstermektedir.

Türkiye'deki sosyal hakların çok fazla olduğu yolundaki şikayet MESS Genel Kurulu'nda Bahri Ersöz tarafından dile getirildikten sonra, KİPLAS (Kimya, petrol, lastik ve plastik sanayii İşverenleri Sendikası) Genel Kurulu'nda Sakıp Sabancı tarafından tekrarlandı. Daha sonra Turgut Özal'da, kendinden beklenen bir şekilde bu koroya katıldı. Bugün Türk-İş ile Kamu İşverenleri arasında sürmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde somutlanmaya başladı. Toplu sözleşme görüşmelerini bitirmekle görevlendirilen Devlet Bakanı Cemil Çiçek, sosyal ödemelerin yanısıra ücretlerin de tektip olacağını açıkladı. Bir grup sözleşmesi haline dönüştürülen görüşmelerde sosyal yardımları tek kalemde birleştirmeye yöneliyorlar. Bunun bir sonraki adımı ise bu sosyal hakların çıplak ücrete yedirilmesi olacaktır. Sosyal hakların böylece ortadan kaldırılmasına yönelik ilk adımlar atılmış olacak, bunu bütün işçilerin tek tip ücretle çalıştırılması adım[ı izle]cektir.

"Milli" ücret politikasını her yılın başında s[...]lan Komite'nin hayat bulmasını sağlayacak o[...]lece doğmuş olacaktır. Oluşturulacak olan ko[...] Yüksek Hakem Kurulu gibi çalışacaktır. Zira [...]kası dışındaki temsilcilerin tümü ülkede uygula[...]nomi politikayı öneren ve uygulayanlardır. Ka[...]maklarda çoğunluk daima işçinin aleyhine ka[...] kalkacaktır.

12 EYLÜL DÜZENLEMELE[Rİ] PATRONLARI DOYURMA[...] İŞÇİLERİN EYLEMLERİ KORK[UTUYOR]

12 Eylül'le sendikalar yasasında yapılan değ[...] uygulanan ekonomi politikalar ve diğer yas[...]melerin işçileri, emekçi halk kitlelerini çok yö[...]kının altına sokmuştur. Kârlarına kâr katmak[...] kitlesel örgütlülükler dağıtıldı. İstedikleri tip[...]lülük yaratılması doğrultusunda kalıcılığı sa[...] için yasal düzenlemeler yapıldı. Ardından sure[...] düşük ücretler, zorunlu tasarruf, vergi, eğitim[...] hizmetlerini bile ücrete bağlama uygulamala[...]rını katmerleyen egemen sınıflar doymak bil[...] yılında KOÇ Holding 688,5 milyar, Sabancı H[...] milyar lira kâr etmiştir. Bir işçi Koç Holding'[...]yon, Sabancı Holding'e ise 25 milyon lira kâ[...]tır. Bu iki çarpıcı örnek yukarıda yazılanları do[...]tadır. 1979 yılında maliyetlerdeki işçilik payı [...] 1989 yılında % 7'ye düşmüştür.

Bu doymak bilmeyen, insanları ölüm sınırı[...]mayı ilke kabul edenlerin yaşamak için dikilen[...] kaldırdı. Bugün insanca yaşamak için dikilen[...]dece kendilerinin değil tüm halkın istemlerin[...]mektedir. Onların kendi buldukları yöntemle[...]ri eylemler 12 Eylül düzenlemelerini deldi. Bu [...]rarlıkla, doymak bilmeyen işverenleri yeni önler[...]itiyor. İşte "Milli" Ücret Politikası çağrıları[...] kârların devamlılığını sağlarken diğer yandan s[...]salar içine hapsedilenleri işçilerin elinden sına[...]leşme hakkını da almayı amaçlamaktadır.

Devam

ugünün Büyük Eylemlerinin Kaynağı Toplu-İş Sözleşmeleri İle İlgili Olarak

Toplu Sözleşmelere Devrimci Bakış

oplu sözleşme hayat şartlarını eştirmek için patronun karşısına luca dikilmek demektir. zalanmış iyi bir toplu sözleşme ilerin gücünü gösterir. Fakat işçilerin sınıf olarak kurtuluşu mek değildir.

şçi sınıfı olarak önemli ve bir hayli sıcak dönemden geçiyoruz. Bu dönemin önemlması, hem özel hem de devlet kesiminde binlerce işçi arkadaşımızı kapsayan toplu leşme görüşmelerinin gündemde olmasın dolayıdır. Kamu İşveren "Sendika"larıbağlı işletmelerde görüşülen toplu sözleşerin 700.000 civarında işçiyi ilgilendirmesi konusudur. Bunun için, içinde bulunduıuz 1989 yılına bir toplu sözleşme yılı diiliriz. Toplu sözleşmelerin bu denli geniş yığınlarını ilgilendirmesi, büyük bir haetliliğe neden oldu. Öyleki ülke tarihinde, kez bu kadar geniş bir potansiyel taşıyan gın işçi eylemliliklerine tanık oluyoruz. İşenlere karşı çatışma göze alınarak bozuk tim ve üretimi durdurmaya varana dek çe- ve özgün eylem türlerine başvurulmakır. Eylemlilikler bu noktada durmamakuzlaşmacı sendika yönetimlerini de hedefıektedir.

Ancak, olumlanacak bu noktadan itibaren katler yalnızca ücretlere çevrilmektedir. peryalistlerin, IMF'lerin, yerli ve yabanatronların bizlerin bir lokma ekmeğine bile diktiği bir ülkede yaşıyoruz. Patronlar di mallarına hergün zam yaparken ve ha- pahalılığı alıp başını giderken, bizim ücerimiz **iki yılda bir** düzenleniyor. üstelik, ronlar gülünç denebilecek bir ücret zamı önerebiliyorlar. Tüm bunları ve işçilik liyetinin %5-7'lere kadar düştüğü, azgın vahşi sömürünün yaşandığı günümüz gerliğini de hesaba katarsak, ücretlerin öne- elbetteki inkâr edilemez. Ama olayın yalca ücret yönünün öne çıkarılması, işçi sı- olarak kendi kaderimize ilişkin söz ve ka- sahibi olma mücadelemizin boyutlarını altacaktır. Patronlara karşı giriştiğimiz da- iyi ve onurlu bir yaşam mücadelesinin yaıra, bu mücadelenin önündeki engelleri de taraf etmeyi ve kazandığımız mevzileri dada sağlamlaştırmayı, önümüze acil görev- olarak koymalıyız.

Toplu sözleşmelere ilişkin doğru devrimci tavır içine girmenin hareket noktası, yömeyi öğrenme perspektifinin benimsenmee hayata geçirilmesi uğruna çaba verilmeden geçer. Yani işyerlerinde üretim planmasından çalışma düzeninin düzenlenmee kadar, bizleri ilgilendiren her konuda, ğrudan-örgütlü olarak devreye girmeliyiz. sacası, toplu sözleşmelerde hedeflememiz reken, yönetime katılmayı yaşama geçirektir. İçine girdiğimiz eylemliliklerimizin cetleri ön plana çıkarması, sanki idari madleri es geçiyormuşuz izlenimi yaratmakta. İyi bir ücretin yanısıra, gözlemlerimizi işrinden dolayı doğan haklarımıza da çevirk zorundayız.

Egemen sınıflar ekonominin kilit noktalaı elinde tutmaktadır. Bu nedenle, gerekli arlamayı yaparak istediğimiz ücretleri vepilirler. Bunun ardından emperyalizmin ve ellerin direktifleri doğrultusunda zam üsne zam yapılacak, verdikleri ücreti bir çırda elimizden alacaklardır. Sonuç olarak ğişen birşey olmayacaktır. Daha da kötü-, yaşamımız daha pahalı ve daha çekilmez le gelecektir. Bu da demektir ki, iyi bir üc- düzeyi tutturmuş olsak bile, bu kazanımızın kalıcı olmayacağı gün gibi açıktır. Üsik işverenler, toplu sözleşmelerin bağıtlanısından sonra yoğun bir şekilde işten atma nsikat)lara başvuracak ve bizleri açlığa ve falete iteceklerdir. İşte, tam da bu noktada gütlü mücadelenin zorunluluğu kendini datmaktadır. Zira mücadele ile elde edinilmiş zanımların kalıcılaştırılması, ancak sınıfsal lişkinin en somut yaşandığı yerler olan işrlerindeki örgütlülükler ile mümkündür. yeri komitelerinin yaratılarak yaşama geçimesi toplu sözleşmelerde mutlak biçimde kinliğimizi sağlayacaktır. Böylece en doğ- tarzda duruma müdahale ederek kazanımımızı elde eder, korur ve geliştirebiliriz.

TOPLU SÖZLEŞME NEDİR?

Soygunsuz, sömürüsüz ve baskısız bir dün- için verdiğimiz sınıflar mücadelesinde valabilmek için ayakta kalmak zorundayız. uzun ve engebeli yolda kararlılıkla yürüek için yaşamamız gereklidir. Yani biraz da- iyi yaşayabilmek, yaşam koşullarımızı iyitirmek, işguvenliğimizi ve işgüvencemizi ğlamak, sağlığımızı korumak ve insan onuna yaraşır bir çalışma düzeni elde etmek n, ekonomik -demokratik mücadelemizi veiz. Toplu sözleşme verdiğimiz bu mucadenin araçlarından biridir.

Kapitalizmin üretim sürecine hakim olmala birlikte, işçiler, bu soygun ve sömürü zeninin uygulama ve sonuçlarına sömürülkleri için tepki göstermişlerdir. Patronlar ha çok kâr edebilmek için, bizleri iliğimize k sömürmek isterler. Bizlere insanca yaşam kkı tanımazlar. Biz işçiler ise, zorlu mücale sonucu elde ettiğimiz toplu sözleşmeler acılığıyla işgücümüzü en uygun koşullarda mak isteriz. Toplu sözleşme, azgınca söürünün hüküm sürdüğü bu düzende daha yaşayabilmemiz, bakmakla yükümlü olduımuz ailemizi geçindirebilmemiz ve normal ani gereksinmelerimizi karşılayabilmemiz n giriştiğimiz hak arama kavgasıdır.



Bu hak arama kavgasında taleplerimizi belirler, en iyi koşullarda ve en iyi ücretle toplu sözleşme yapmayı hedefleriz. Ama şunu iyi bilmeliyiz ki, toplu sözleşmelerle sömürü ortadan kalkmaz. Sömürünün ortadan kalkmasının koşulları, ancak üretimin toplumsallaştırılmasıyla gündeme gelebilir. **Patronlar ekonomik taleplerimizi kabul etseler bile,** verdikleri ücreti artışını, yine bizlerin ceplerinden çalarak telafi edeceklerdir. Mallara zam yaparak ve bizleri daha çok çalıştırarak bunun acısını çıkaracaklardır. Çünkü onların bir tek amaçları vardır; Kâr etmek. Bunun içindir ki, kârlarının azalmaması için çalışma düzeni ile ilgili hiç bir iyileştirmeye gitmeyeceklerdir. Hatta, daha da ileri giderek zaten bizlerin ve diğer emekçi kesimlerin karşısında olan yasalarını uygulayarak, bizleri işsizliğe ve açlığa terkedeceklerdir. Toplu sözleşmede yalnızca iyi bir ücretle yetinirsek, patronlar istediğimiz ücreti verecekler ve ardından da bizleri işlerimizden atarak, yerlerimize asgari ücretle işsizler ordusundan işçi alacaklardır. Böylece elde ettiğimiz toplu sözleşmenin hiç bir kıymet-i harbiyesi kalmayacaktır. Kısacası, insani onurlarımıza yönelik her türlü saldırıya başvuracaklardır.

Bunun içindir ki, toplu sözleşmelerde dikkatlerimizi yalnızca ücretlere çevirmemeliyiz. İyi bir ücretin yanısıra, insan onuruna yaraşır bir çalışma düzeni ve işyerinde söz ve karar sahibi olmak gibi hayati önem taşıyan taleplerimizin de toplu sözleşmelerde yer alması için kararlılıkla mücadele etmeli, bizlere yönelik tüm saldırıları boşa çıkarmak ve saldırılara eş düzeyde yanıtlar vermek için işyerinden doğru bir örgütlenmeyi hedef almalıyız. Yani toplu sözleşmeler bu tür örgütlülüklerimizin kanallarını da açmalıdır. Kısacası, toplu sözleşmelerle yalnızca kısa vadeli talepleri hedeflememeli, işçi sınıfının mücadelesinin yürütüldüğü bir alan olarak da görmeliyiz.

TOPLU SÖZLEŞME SORUNLARIMIZA KÖKLÜ ÇÖZÜMLER GETİREMEZ

Sömürünün varolmasının nedeni, üretim araçlarının patronların elinde bulunmasıdır. Bundan dolayıdır ki, toplu sözleşme ile sömürü ortadan kalkmaz ve toplu sözleşme ile istediğimiz her şeyi elde etmemiz de bu nedenden ötürü mümkün değildir. Toplu sözleşme, ekonomik -demokratik mücadelemizin yalnızca bir aracıdır ve yaşamı iyileştirmekten öteye geçmez.

Bizler insanca yaşamamızı sağlayacak koşullar elde etmek isterken, karşımızda bizleri alabildiğine sömüren patronlar yaşamın bütün alanlarına ekonomik, politik ve toplumsal bakımdan hakimdirler. Patronların ve diğer egemen güçlerin görevlendirdikleri temsilcileri görüntüde iktidarı yönetirler, hükmederler. Gerçekte ise, siyasi iktidarın bütün ipleri bir avuç soyguncu-sömürücünün ellerindedir. Bu yüzden, kapitalist düzende emeğimizin karşılığını hiçbir zaman alamayız. Zira patronlar emeğimize elkoyarak iktidarlarını sürdürebilmektedir. Öyleyse toplu sözleşme ile alınan haklar bir noktadan ileri gitmeyecektir. Bunun içindir ki, toplu sözleşmeyle elde edebileceğimiz haklar, yaşam koşullarımızı istediğimiz düzeye hiçbir zaman getirmeyecektir. Çünkü toplu sözleşmenin nasıl olması gerektiğini belirleyen yasalar patronların yasalarıdır. Toplu sözleşme kavgamızı, kapitalist sistemin elverdiği kurallar çerçevesinde vermekteyiz ve toplu sözleşmeyle alabileceğimizin en iyisini alma mücadelesini verebiliriz.

Toplu sözleşme ile sömürün ortadan kalktığını savunanlar veya istenilen herşeyin alınabileceğini iddia edenler, ya bizler için çok şey istemektedirler, ya da bizleri aldatmaktadırlar. Zaten toplu sözleşme ile istenilen herşey elde edilebilseydi, bu düzen içinde tüm sorunlar çözülürdü. Böylece sınıflar mücadelesine ve devrime gerek kalmazdı.

TOPLU SÖZLEŞMEDE NELER İSTEMELİYİZ

İyi bir toplu sözleşme hedeflerken, sözleşme ile elde edebileceğimiz hakları belirleyen değişik etkenler sözkonusu olabilir. İyi bir oplu sözleşme yapmamızın yolu, sözkonusu olacak etkenleri sınıfsal bakış açısıyla doğru bir tarzda değerlendirmemizden geçmektedir.

a) ÜCRET TALEBİ: Yaşayabilmek ve ailemizi geçindirebilmek için işgücümüzü patronlara satarız. Çünkü tek gelir kaynağımız işgücüdür ve başka hiçbir gelir kaynağımız yoktur. Sattığımız işgücünün yani çalışmamızın karşılığı olarak aldığımız değere ise, ÜCRET diyoruz. Ancak bu değer yani aldığımız ücret, ürettiğimiz değerin yani emeğimizin karşılığı değildir. Ürettiğimiz değerin (emeğimizin) karşılığını almış olsaydık, patronlar kâr edemezlerdi ve sömürü olayı sözkonusu olmazdı. Kapitalist düzende, emeğimizin karşılığını alamadığımız için, yarattığımız değeri patronlar ile ücret ve kâr olarak paylaşırız.

İyi bilmeliyiz ki, toplu sözleşmelerde en iyi ücreti almış olsak bile fiyatları kontrol edemediğimiz için, aldığımız ücret artan fiyatlar karşısında her zaman çok gerilerde kalacaktır. Patronlar "kaşıkla verip kepçeyle geri alacaklardır." Durumu böyle olmasına rağmen yine de en yüksek ücretle toplu sözleşme yapmak önde gelen hedeflerimizden biri olmalıdır. Ama tek başına ücret talebi yeterli değildir.

b) İŞ GÜVENLİĞİ: Patronlar için önem taşıyan tek olgu kârdır ve insanın onun gözünde değeri yoktur. İşyeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş kazalarının azaltılması için hiçbir önlem almayarak can güvenliğimizi hiçe sayarlar. İşçiyi olabildiğince hızlı ve fazla çalıştırarak üretimin artmasını sağlamak isterler. Kötü koşullarda ve hızlı çalışmanın sonucunda iş kazaları yüksek boyutlara varmakta, her geçen gün yüzlerce işçi arkadaşımız sakat kalmakta veya ölmektedir. Ayrıca üretimin artması, daha fazla sömürülmemiz ve patronların daha çok kâr etmesi demektir.

Öncelikle patronların işyerinde almakla yükümlü oldukları iş güvenliği ile ilgili önlemlerin eksiksiz alınması yolunda mücadele etmeliyiz. Rahat bir çalışma düzeni için gerekli tedbirlerin yerine getirilmesini sağlayarak, daha az yıpranmamız ve daha az yorulmamızın koşullarının yaratılması için mücadele etmeliyiz. Yani çalışma süresinin kısaltılması ve çalışma hızının düşürülmesi, önemli hedeflerimizden olmalıdır. Bütün bunların sağlanması halinde, iş kazaları da azalacaktır.

c) İŞ GÜVENCESİ: Egemen sınıfların yasaları, mücadele ile elde edilen iyi bir toplu sözleşmeyi, çok kötü bir toplu sözleşmeye dönüştürmeyi mümkün hale getirebilmektedir. Bunun işçi sınıfı açısından en acı örneği NETAŞ'ta yaşanmıştır. NETAŞ olayına, 12 Eylül sonrasının en çarpıcı ve en etkili ilk grev olması ve işçi sınıfı açısından hayati önem taşıyan dersleri içermesi dolayısıyla kısaca da olsa değinmek gerekiyor: Grev, toplumun bütün kesimlerinde büyük bir ilgi yarattı. Ancak işyerinde yetkili sendika olan Otomobil-İş, işçilerin ve işçi önderlerinin geçmişten gelen deneyimlerini gözardı ederek, yalnızca ücret sorununu çözmeyi hedefledi. Toplu sözleşmeyi bir tek ücret penceresinde görerek toplu sözleşme masasından işçi arkadaşlara danışmadan kalkan sendika yöneticileri, yasalarca her an uygulanması mümkün olabilecek işten atmalara karşı, hiçbir talep ileri sürmedi ve toplu sözleşmelerde istenen ücreti veren işveren, toplu sözleşme sonrası kitle halinde bütün işçileri işten atarak Otomobil-İş'in "zaferini" Hüsrana dönüştürdü. Grev sonrası yaşanan yoğun işten atma sonucu, sendikanın işyerinde yetkisi düştü. İşverenin "Ben burada sendika yaşatmam" tehditi hayata geçmişti. Bütün bu yaşananlara ve işçilerin direnişe geçme eğilimlerine rağmen, Otomobil-İş işverene sızlanmanın ötesinde bir tavırsallık içine girmedi. Oysa işverenin istenen ekonomik talepleri vermesinin iyi bir toplu sözleşme için yeterli olmadığı düşüncesi benimsenip, ücretlerin yanısıra, işten atmalara karşı iş güvencesi ve işçilerin işyerinde söz ve karar sahibi olmasını da kapsayan iyi bir toplu sözleşme hedeflenmesi yolunda işçilerin sürecin başından itibaren fiili olarak devreye girmesi sağlansaydı, NETAŞ yenilgisi yaşanmayacaktı. İşçilerin hazırladıkları toplu sözleşme taslağını gözönüne almayan Otomobil-İş, işten atmaların başlamasıyla işçilerin eylemliliklere başlama önerilerini de baltalayarak, sonuçta işçilerin NETAŞ'ta yenilmelerine neden oldu. NETAŞ grevinin 1980 sonrası en etkili ilk grev olmasının ve nihai olarak işverenin kesin başarısıyla sonuçlanmasının, işçi sınıfı içerisinde "bu yasalarla grev yapılmaz" türü sakat algılamalara neden olarak mücadeleye girmelerine engel olan, düşüncelerin yayılmasına yolaçması da olayın ikinci olumsuzluğu... NETAŞ'ın bize verdiği önemli derslerden biri toplu sözleşmelere devrimci bir anlayışla yaklaşmanın gerekliliğidir.

NETAŞ olayında görüldüğü gibi, hakim sınıfların yasaları patronlara istediği gibi at oynatmak fırsatını tanımaktadır. Çalışma güvencemizi yokeden İş Yasasının 13. ve 17. maddeleri "Demokles'in Kılıcı" gibi üzerimizde sallanmaktadır. Bu maddeler her dönemde sık sık kullanılagelmektedir. Günümüzde de gerekçesiz işten çıkarma ve atmalar yoğun olarak devam etmektedir. Bu maddeleri alabildiğine işleten patronlar, örgütlü mücadelemizin karşısında bir saldırı olarak kullanarak bizleri topluca sokağa atabiliyorlar. Yerimize-hem de asgari ücretle-işçi bulmak hiç de zor olmuyor.

Bundan dolayı önümüzde duran en önemli görevlerden biri de toplu sözleşmeler veya fiili olarak elde edebileceğimiz kazanımlarla söz konusu maddelerin aleyhimize işlemesine engel olmaktır. Toplu sözleşmede parasal haklarımızı almanın yanısıra, patronların istedikleri zaman bizleri işten atıp işsizler ordusuna katılmamızı engelleme amacıyla mücadele etmeli ve iş güvencemizi koruma altına alacak kazanımlar elde etmeyi hedeflemeliyiz.

d) İŞÇİ SAĞLIĞI: Şunu iyi bilmeliyiz ki, patronlar için önemli olan sağlığımız değil, sağlığımız ve yaşamımız pahasına kasalarına girecek paradır. Günümüzde fiyat artışları ile karşılaştırıldığında, aldığımız ücretle sağlıklı beslenme bir yana, zorunlu ihtiyaç maddelerini bile karşılamamız olanaksızdır. Elbette ki bu durum, biz işçilerin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Normal çalışma koşulları yanında, bir de buna çalışma hızının artırılması, fazla çalışma, çalışma şartlarının kötülüğü, ağır işlerde eklenince işçi sağlığından sözetmek gülünç olur. Bu nedenle gerek iş yasalarında belirtilen sağlıkla ilgili maddeleri eksiksiz uygulatmak, gerekse toplu sözleşmelerde, işyerindeki insan sağlığına uygun olmayan maddeleri değiştirmek için mücadele etmeliyiz. Çünkü sağlığımızı ancak kendimiz düşünebiliriz.

e) ÇALIŞMA HIZI VE FAZLA MESAİ SÖMÜRÜYÜ ARTIRIR: Patronlar toplu sözleşmelerde verdikleri ücretleri almak için bir yandan mallara zam yaparken, diğer yandan da daha hızlı ve dikkatli çalışmamızı sağlamak isterler. Birçok işçi arkadaş, iyi bir ücret zammı sağlayan bir toplu sözleşmeden memnun kalır. Böyle bir toplu sözleşmeyi sağlayan sendikanın, sarı sendika olmayacağını düşünür. Bunu bilen patronlar ve bazı sarı sendikacılar, bir yandan ücretlerini yükseltirken, diğer yandan da işçilerin daha hızlı çalışmasını sağlarlar. İşçi istediği parayı aldığı için "memnun" olmakta; patron da üretim hızını artırarak kârına kâr katmakta, yani işçileri daha çok sömürmektedir.

Fazla çalışmayı (mesai) peşinen kabul etmek, işçiyi köleleştirmeye çalışmaktır. Fazla mesai patronların sömürme yöntemlerinden biridir. Çükü yasayla belirlenmiş zaman içinde çalışarak patronlara kâr sağlıyoruz. Bir de mesai yaparak daha çok sömürülüyor, daha fazla yoruluyor ve yıpranıyoruz. Toplumsal olaylardan uzaklaşıyor ve toplumsal sorunlara ilgimiz azalıyor. Ayrıca bunlara ek olarak, işe göre ücreti de kabul etmemeliyiz.

f) DİSİPLİN VE CEZALARA KARŞI ÇIKMALIYIZ: İşveren için disiplin, işçilerin işyerinde her istenilen işe itiraz etmeden, boyun eğerek yapmak, baskı ve aşağılamaya ses çıkarmamak, işverene her zaman ve her koşulda itaat etmek demektir. Yani disiplin, kişiliğimizi ve onurumuzu unutarak işverenin kârının daha çok artması için var gücümüzle çalışmamız demektir. Patronlar bizleri baskı altına alarak sindirmek için disiplin cezalarının yanısıra, ekonomik açıdan da cezalar uygularlar.

İş Yasasının 13. ve 17. maddeleri ve iç yönetmeliklerle patronların keyfi olarak işçileri işten attıkları -hem de bunun yoğun olarak yaşandığı- bir dönemden geçiyoruz. İşverenlerin yönetimi ve denetimi altında olan disiplin kurulları, haklarımızı arama mücadelemizin önünde büyük engel teşkil etmektedir. Bunları önlemenin yolu, toplu sözleşmelerle sağlanacak iş güvencesinden geçmektedir. Toplu sözleşmelerde;

- Disiplin kurullarının kaldırılması için mücadele etmeliyiz.
- İç yönetmelikte getirilen cezalara karşı çıkmalıyız.
- Zarar karşılığı kesinti uygulamasının kaldırılması için mücadele etmeliyiz.

g) ÇALIŞMA SÜRESİNİN AZALTILMASI İÇİN MÜCADELE ETMELİYİZ: Bugün yasalara göre günlük çalışma süresi 8 saattir. Üstelik mesailerle bu süre daha da uzatılmaktadır. Çalışma süresini kısaltmayı kararlılıkla savunmalıyız. Çünkü çalışma süresinin azaltılması talebi, daha az yorulmak ve sömürüyü azaltma talebidir. Özellikle ağır çalışma koşullarına sahip iş kollarındaki işçi arkadaşlar bu talebi kararlılıkla savunmalıdırlar.

h) SOSYAL HAKLAR: Sosyal haklarımızın bu düzende tam olarak verilmesi sözkonusu değildir. Sosyal haklar adı altında biz işçilere sağlananlar, ücretimizin bir parçasıdır. Gerçekte yapılan toplam ücretimizin daha değişik adlar altında verilmesidir ve olay işçileri kandırma çabasından ibarettir. Çünkü bizim için önemli olan elimize geçen miktardır. Sosyal haklar adı altında verilenlerin çeşitliliğini değil, ihtiyaçlarımızı karşılayıp karşılamadığını gözönüne almalıyız. Patronlar, sosyal hakları bir bağışmış gibi göstermeye çalışarak işçilerin gözönü boyamak isterler. Toplu sözleşmede sosyal hakların türlerini daha da artırmalı ve yeni sosyal haklar istemeliyiz (örneğin konut kredisi, kantin kredisi, servis vb.)

Kıdem zammı işçilerin ortak mücadelesini bölmeyi amaçlar ve ücret eşitsizliğini arttırır. Prim uygulaması işçileri denetim altında tutma ve disipline etme amacına yöneliktir. Bu tür uygulamaları kabul etmek yerine, bunların getireceği artırımı ücretlerimizin içinde olacak şekilde sağlamalıyız. Yani prim ve ikramiyeleri ücretlerimize yansıtmalıyız. Kültür de dahil olmak üzere, doğal insani gereksinimlerimizi karşılayan, alınacak iyi bir ücret dışında prim ve ikramiye uygulamaları bir tek nedene dayalı olabilir. Prim ve ikramiyeler karşılığı fazla çalışma, zorunluluğu işçilerce saptanacak olağanüstü koşullar da sözkonusu olabilir. Ayrıca bu tür çalışmalar ender yaşanır çalışmalardır.

Bu nedenlerden dolayı kıdem zammı, teşvik ikramiyeleri, prim uygulaması, fazla mesai gibi bizleri bölerek ortak mücadelemizi engelleyen, işçileri birbirine düşererek soygun ve sömürüyü artıran uygulamalara karşı çıkmalıyız.

İŞYERİNDE SÖZ VE KARAR SAHİBİ OLMAK İÇİN MÜCADELE ETMELİYİZ

Sömürücü sınıflar, bizi birer makina olarak görürler. Biz işçilerin işyerinde söz ve karar sahibi olması, onların açısından katlanılmayacak bir durumdur. İşyeri patronun veya devletin olduğuna göre, işyerinde her şeye sadece patronlar veya yöneticiler karar verirler. Egemen sınıfların yasalarının iş yasası, v.b. -yarattığı mevcut durumu açıkça budur. Bu yasalara göre işçilerin işyerinde köleden fazla söz hakkı yoktur.

Öyleyse önümüzde duran canalıcı görevimiz bu yasaları aşmaya çalışarak, işyerinde kendimizi ilgilendiren her konuda söz ve karar sahibi olmamızı hayata geçirmek uğrunda mücadele etmektir. İşçilerin yerine başkalarının karar vermesini aşacak, bizleri değiştirip-dönüştürecek, söz ve karar sahibi olmamızı yaratacak olan birim örgütlenmelerimizi -İşyeri Komitelerini- mücadelenin içinden doğru filizlendirmeliyiz. Bu yapılanmalara, işyerinde yönetime işverenlerle eş yetkinliklerle katılmamızı sağlarken, mücadelemizi kalıcılaştırma yolunda da temel taşları olacaklardır.



TOPLU SÖZLEŞME TASLAĞI NASIL HAZIRLANIR?

Toplu sözleşme görüşmelerinden önce, işverene verilmesi gereken bir toplu sözleşme taslağı hazırlanmaktadır. Sendikalarda, bu taslak genellikle bir avuç kişi tarafından hazırlanır ve biz işçiler toplu sözleşme hakkında bilgilendirilmeyiz. Taleplerimizin ne olduğunu bile bize sormazlar. Birçok sendika, bizlerin tepki göstermesinden çekinerek, görünürde biz işçilere danışıyormuş gibi bir tutum içine girerler. Anketler dağıtılarak doldurmamız istenir, ama nihai olarak isteklerimiz gözönüne alınmaz. Böylece toplu sözleşme baştan itibaren, sarı sendikacıların patronlarla uzlaşarak bizleri satmalarını gündeme getirir. Kısacası, toplu sözleşme herşey üç-beş sendikacının ağızlarından çıkacak sözlere, patronlarla sendikacıların kalemlerinin ucundaki imzalara bağlı kalmaktadır.

Oysa hazırlanmasından tartışılmasına ve bağıtlanmasına kadar toplu sözleşmelerin her bir adımında söz ve karar sahibi olmalıyız. Toplu sözleşme taslağı hazırlanırken, işyerimizde sorunlarımızı ayrı ayrı belirlemeli ve önceki döneme ait toplu sözleşmede uygulanmayan maddeleri saptamalıyız. Hazırlanan taslağı toplu sözleşme masasında, sendika yöneticilerinin yanısıra savunmalıyız. Bu sendika yöneticilerine bir güvensizlik sorunu değil, söz ve karar sahibi olma ilkesini hayata geçirmemiz için gerekli olandır. Sözkonusu döneme, aynı zamanda eğitimimizi geliştirip yükseltecek bir etkinlik kazandırmalıyız. Eğitim süreci, işçi arkadaşlara insanca yaşam talebi için mücadele mücadele etmeleri bilincini kavratmalı, bununla birlikte insanca yaşamının tek yolunun emekçilerin kendi iktidarı ile mümkün olacağı benimsetilmelidir.

Toplu sözleşmelerde, fiili olarak sürece katılmamız ve imza noktasına kadar bütün aşamaları ortak kararlarımız ile aşmamız gerekmektedir. Toplu sözleşmeyi en ince noktasına kadar zorlamalı ve her olumsuzluğa karşı tavır almalıyız. Toplu sözleşme dönemleri, işçi arkadaşların sorunlarına karşı en duyarlı oldukları, kendi sorunlarını dile getirdiği dönemlerdir. Bundan dolayıdır ki, bu dönemlerde işçilere sınıf bilinci kazandırmak ve örgütlü mücadeleye katılmalarını sağlamak daha çok olanaklıdır.

OLUMSUZLUKLAR, SINIF BİLİNCİNE DAYALI ÖRGÜTLÜKLERLE AŞILACAKTIR

Ülkemiz, emperyalizme bağımlılıktan kaynaklanan sürekli bir bunalım içindedir. Bu bunalımın faturası ise, sistemin doğası gereği emekçilere çıkarılmaktadır. Faturayı yüklenmek zorunda bırakılan işçi sınıfı, bugün, ülke tarihinde şimdiye dek hiç görülmemiş yaygınlıkta kitlesel eylemlilikler sürecine girerek faturanın sonuçlarına başkaldırmıştır.

İşçi sınıfının giderek gelişen kitlesel başkaldırısına karşı, önceleri sert tavır takınan siyasi iktidar, üstüste gelen eylem dalgalarının karşısında teslimiyet gibi görünen bir noktaya kadar gerilemek zorunda kalmıştır. Bu teslimiyet, siyasi iktidarın açıklamalarında % 130 ücret arttırımı olarak bakanlık düzeyinde başlattığı görüşmelerden de yansımaktadır. Ancak, iktidar, bu noktada teslimiyeti kolay sindiremeyecek ve kitlelerin yükselen eylemliliklerinin yarattığı birliğini parçalayarak, yenilgiye uğratmaya da yönelebilecektir. Öyke ki, siyasi iktidar toplu sözleşme görüşmelerini çıkmaza sokarak, bunu gerçekleştirmenin ilk adımlarını atabilir. Bu durumda, grev yasağı olmayan işkollarında grev, grev yasağı olan işkollarında ise anlaşmazlığın "çözümü"ü noktasında Yüksek Hakem Kurulu (YHK) nun devreye girmesi gündeme gelebilecek ve ayrı ayrı süreçlere giren sınıfın bütünselliği dağılma ile karşı karşıya kalabile-

Devamı Sy 9'da

Alboy İşçileri Tek Yumruk Tek Ses!..

"Mücadeledeki Kararlılığımız Örgütlü Gücümüzden Geliyor"

Her grev işçi sınıfının mücadele deneyimine, birikimine katkıda bulunan, mücadeleyi geleceğe uzatan bir halkadır. Tek bir işyerinde bile olsa, her grev sadece o işyerindeki işçiler üzerinde değil, bütün işçi sınıfı üzerinde de etkisini gösterir. Ve her grev, eksikliklerin aşılması, yanlışların giderilmesi, doğruların öğrenilmesi yolunda dersler çıkarılması gereken bir savaş okuludur. Bu yüzden, bu işçiler başka işyerlerinde de olsa yapılan her greve sınıfın ortak mücadelesinin bir parçası olduğu bilinciyle yaklaşmalıdırlar.

İşte, Alboy ayakkabı fabrikasında sürdürülen grev de, mücadelenin işçi sınıfının ortak mücadelesine hizmet etmesi gerektiği, kararlılık, birlik, sınıfın öz gücüyle kendi örgütlülüğünü yaratıp, mücadelesini bu örgütlülükle yürütmesi gibi birçok konuda bütün işçilere mesajlar yollaması açısından özelliği olan bir direniş.

Alboy'da, Deri-İş Sendikasına üye işçiler için 1 Ekim 1988'de başlayan sözleşme görüşmeleri sonucunda 8 Şubat 1989'da çıkılan grev toplam 63 maddeden 48'i üzerindeki uyuşmazlıkla birlikte sürüyor. Alboy işçisinin sonuna kadar götürmeye kararlı olduğu bu grevi yine işçilerden dinleyelim.

(Muammer Özcan-işyeri temsilcisi- ve işçilerle yapılan söyleşi)

İŞÇİLERİN SESİ: Elliyedinci gününü dolduran Alboy grevinin gelişimi nasıl oldu?

ALBOY İŞÇİLERİ: Geçen yıl yapılan sözleşmeyle edinilen hakları işveren hazmedemedi ve bu yıl hepimiz sözleşmenin ihlaline tanık olduk. Bu arada işverenle aramızda, her yıl işçilere verilen bir çift ayakkabının modeli konusunda anlaşmazlık çıktı. İşverenin bize gönderdiği ayakkabıların kalitesi çok kötüydü. Biz de buna karşılık, kendi üretimimiz olduğundan istediğimiz ayakkabı modelini seçebileceğimiz konusunda direttik. İşveren, bu talebimiz karşısında olumsuz bir tutum takındı. Bu haksız uygulamalara karşı işçinin birliği, örgütlülüğü işvereni ürküttü. Karşılığında baskılarını artırdı. Mevcut üretimi fasonlaştırdı, öncü birkaç arkadaşın işine son verildi. Yine fabrikanın can damarlarından olan kesim bölümü feshedildi. Ancak bu tür baskılar bizi yıldırmadı, birliğimizi bozamadı. Bu yılki sözleşme çalışmaları böylesi bir havada başladı. Sözleşme taslağı 6 ay önce hazırlandı. Bunlar gerçekleşirken, işçilerin eğitim çalışmaları, sık sık yapılan toplantılar sürdürülüyordu. İşçilerin olaya sahip çıkması, işvereni değişik baskı yolları aramaya itti. Bir gün "bomba ihbarı var" bahanesiyle 20-25 polis işyerine girdi. Böylece işçiler üzerinde bir yılgınlık, baskı havası yaratmak amaçlanıyordu. Tüm bu olumsuzluklara karşın sözleşme hazırlıklarımız bütün yoğunluğuyla sürdü, işçi arkadaşlar arasında anketler yapıldı. Yine işçilerin seçimiyle, onların talepleri doğrultusunda taslak komisyonu oluşturuldu. Bu aşamadan sonra da işçilerle bütünlük içinde, istekleri çerçevesinde taslak hazırlandı ve son kez, madde madde tartışılmak üzere bir genel toplantı yapıldı. Her madde ayrı ayrı ele alınıp, tartışıldıktan sonra taslak kabul edildi. Sonrasında sendikayla taslak üzerinde tartışıldı, benimsendi ve bu haliyle işverene sunuldu. Görüşmeler 1 Ekim 1988'de başladı. Taslak bir takım yeni maddeleri de içeriyordu. Bunlardan belli başlıları:

- Disiplin kurulu başkanlığının işçilere verilmesi,
- Yılda 6 işgünü ücretli mazeret izni
- Mesai saatinin haftada toplam 40 saat olarak belirlenmesi
- Senede iki maaş tutarı yıpranma primi gibi.

Bunun yanında 1. yıl (aylık) 35.000 TL., ikinci yıl 50.000 TL. erzak yardımı isteniyordu.

Ücretlerde ise bizim talebimiz 1. yıl (günlük) 15.000 TL., yılbaşı, bayram ikramiyesi 125.000 TL., evlenme yardımı 200.000 TL., tahsil yardımı 75.000 TL., 125.000 TL., 150.000 TL. idi.

İşveren ise ücretlerde 4500 TL.'yi, yılbaşı, bayram ikramiyesi 35000 TL., evlenme yardımı olarak da 150.000 TL.'yi öne sürüyor. TÜSİAD'ın ilke kararlarının dışına çıkamayacağını da özellikle belirtiyordu. Fabrika sahibinin Cem Boyner (TÜSİAD başkanı) oluşu da TÜSİAD kararlarına böylesi bir bağlılığın nedeni olabilir. Bu koşullarda, uzlaşma sağlanamayınca bir grev oylaması ardından 8 Şubat 1989'da greve başlandı ve bugüne kadar da kararlılıkla, aynı coşkuyla sürdürüldü.

İŞÇİLERİN SESİ: Greve katılma oranı nasıl?

ALBOY İŞÇİLERİ: Sendikalı işçi sayısı 195, 65'de sendikasız işçi var. Grev oylaması sonunda işverenin tüm engelleme ve oyunlarına karşı 172 evet çıktı. Ve bu 172 kişi aynı kararlılıkla grevi sürdürüyor. Greve başlamadan önce sözleşme taslağındaki taleplerin piyasanın üstünde olduğu, yanlış hareket ettiğimiz söyleniyordu. Bunu söyleyenler şu gerçeği bilmelidir. Elde edilecek kazanımlar, haklar, bizim emeğimiz, mücadelemiz oranındadır. Bunun piyasası olmaz.

İŞÇİLERİN SESİ: Grev sırasındaki, sonrasındaki olası olumsuzluklara karşı neler yapılıyor ve düşünülüyor?

ALBOY İŞÇİLERİ: Şu ana kadar bu yönde önlem olarak, işçilerle ilişkilerin sıkı tutulmasına, birliğin devam ettirilmesine dikkat ettik, ediyoruz. Kurulan mali komisyon işçilere yardım götürüyor. Grevdeki işçilere yardım amacıyla bir gece gerçekleştirilecek. Bunun yanında eşantiyon satımı ve belli bir sermaye elde ederek işletilmesi düşünülüyor. En önemlisi ise işçilere, sorunun hepimizin sorunu olduğu, bir işçinin sorununa hepimizin sahip çıkması gerektiği, mücadelenin içinde kavratılıyor.



İŞÇİLERİN SESİ: Greve çevreden gelen destek ne ölçüde?

ALBOY İŞÇİLERİ: Destek oldukça yoğun. Özellikle Kazlıçeşme işyerinden çok destek görüyoruz. Halkevlerinin, öğrencilerin ziyaretleri, gösterileri oluyor. Bunlar moral desteği sağlaması açısından çok önemli.

İŞÇİLERİN SESİ: Bugüne kadar yaşadıklarınızla grevin öğrettikleri neler oldu?

ALBOY İŞÇİLERİ: Geçmişte yaşanan Netaş, Kazlıçeşme, Seka vb. grevleri tüm olumluluk ve olumsuzluklarıyla örnek aldık. Grev bizim için bir okul niteliği taşıyor. Yaşananlar, işçinin birlik ve dayanışmasını yoğunlaştırması açısından da, hakkımızı bizden başka kazanacak kimse olmadığını göstermesi yönünden de öğretici oldu. Ekonomik taleplerle bir yere varamayacağımızı öğrendik. Bu da bize kendi örgütlülüğümüzü yaratmamız gerekliliğini gösterdi. Çünkü mücadele istenilen taleplerin elde edilmesiyle bitmeyecek. Üzerimizdeki sömürü devam ettikçe mücadelemiz de devam edecek.

Greve girdiğimizden beri anti demokratik yasaları tüm açıklığıyla görmenin ötesinde, büyük bir yoğunlukla yaşıyoruz. Şu ana kadar görülmemiş bir polis baskısıyla karşı karşıyayız. Bu yönüyle grev, karşımızda mücadele etmemiz gerekenin sadece işveren olmadığını da gösterdi. Mücadeleyi sahiplenmemiz, ileriye götürmemiz açısından da pratik yol gösterici oldu.

İŞÇİLERİN SESİ: Geliştirilen eylemlilikler belli oranda bir bilinçlenme sağlasa da, genelde ekonomik temelli ve örgütlülükten yoksun olduğu için kalıcı kazanımlar sağlanamıyor. Mücadelenin süreklileştirilmesi, kalıcı olması neye bağlı? Geleceğe dönük ilişkiler nasıl sağlanmalı?

ALBOY İŞÇİLERİ; En başta gerçek bir mücadele anlayışının kavranılması, kalıcılaştırılması, işçi sınıfının kendi öz örgütlülüklerini yaratmasından geçiyor. Bu noktada söz ve karar sahipliğimizi hayata geçirebileceğimiz, ortak mücadele programımızı oluşturabileceğimiz, gelecekteki mücadelenin örgütlülüğünü bugünden yaratabileceğimiz işyeri komitelerinin oluşturulması, sağlıklı bir işleyişe kavuşturulması, bununla da yetinilmeyerek, işyeri çitlerinin aşılması ve diğer işyerleriyle beraber ortak dayanışma komitelerinin kurulması gerekmektedir.

İŞÇİLERİN SESİ: Bugün yaşanılan koşullarda toplu sözleşmeler işçiler açısından ne anlama geliyor? Toplu sözleşmelerde elde edilen kazanımlar işçi sınıfının mücadelesine ne ölçüde katkıda bulunabilir?

ALBOY İŞÇİLERİ: Toplu sözleşmeler iyi şartlar içerse de, bizim için kurtuluş değil. Bunlar uyuşturucu ilaç niteliğindedir. Geçici çözümlerle, gelişen mücadele ileri bir noktaya sıçratılamaz. Nitekim bugün toplu sözleşmelerden edindiğimiz kısmi kazanımlar, çok değil birkaç ay sonra enflasyon ve yürütülen ekonomik politikalar yüzünden eriyip gitmektedir. Toplu sözleşmenin önemini gözardı etmiyoruz. Ancak toplu sözleşmelerde edinilecek kazanımların nihai amaç olmadığını kavramak gerekiyor.

Ne yazık ki bugün toplu sözleşmeler sermaye ve sarı sendikacılar tarafından işçi sınıfının önüne, gerçek hedeften saptıran avutucu bir çare olarak çıkarılmakta, sınıfın gelişen mücadelesi yalnızca ekonomik kazanımlar elde edilmesiyle sınırlandırılıp, içeriği daraltılmaktadır. Ancak bugün işçi sınıfı toplu sözleşmenin çare olmadığını kavramaktadır. Mücadeleyi sahiplendiğimiz, örgütlülüklerimizi yarattığımız ölçüde kazanımlar elde edebilir ve bunu da kalıcılaştırabiliriz.

İŞÇİLERİN SESİ: Son gelişmeler karşısında TÜRK-İŞ'in tavrını, eylem programlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce bunlar hayata geçirilebilir mi?

TÜRK-İŞ'in eylem kararlarına ve bu yönde yaptığı çağrıların samimiyetine inanmıyoruz. '87 yılının ilk aylarındaki kıpırdanışlar da bu tür oyalamalarla geçiştirildi, sindirildi. Gelişen işçi hareketleri bu yolla kırıldı, pasifize edildi. Bu eylem kararlarında ciddi olsa bile, TÜRK-İŞ'in böylesi bir mücadeleye hazır olduğuna da inanmıyoruz. TÜRK-İŞ patronların buyruğu altındadır. Değil olayı sahiplenip, mücadeleye önderlik edecek, yanımızda yer alacak nitelikte bile değildir.

Kısacası, TÜRK-İŞ'in tavrını, gittikçe yükselen eylemlilikler karşısında zoraki bir kıpırdanış olarak değerlendiriyoruz.

İŞÇİLERİN SESİ: Son günlerde üzerinde çok durulan bir konu da TÜRK-İŞ'in değiştirilmesi, DİSK'in kurulması tartışmalarıdır. Bu konuda görüşleriniz nelerdir?

ALBOY İŞÇİLERİ: Mücadele tabandan gelişmedikçe, işçi sınıfı kendi örgütlenmelerini yaratmadıkça TÜRK-İŞ'in değiştirilmesi, DİSK'in kurulması bir anlam taşımaz. Tepeden kurulu yapılarla mücadele yürütülemez. Pratik içinden doğan gelişen yapılanmalara gidilmelidir. İşçi temsilcileri yaşamın içinden çıkan önderlerden oluşmalıdır.

TÜRK-İŞ'in kuruluşuna baktığımızda tepeden k[...]duğunu, ayaklarının havada olduğunu görüyoruz. [...] DİSK içinde de iyi niyetle çalışan, mücadele veren a[...]daşlar olduğu halde tabandan gelişmediği için iste[...] veremedi.

Bu noktaları göz önüne aldığımızda önemli olan[...] değil, yapılanmanın, örgütlülüğün niteliği olduğu a[...]maktadır.

İŞÇİLERİN SESİ: İşçilerin, TÜRK-İŞ ve bazı sen[...] yönetimlerine karşı tepkisellikleri var. Yine de son e[...]lerin gösterdiği gibi sendika yönetimlerinden çıkan e[...] kararlarına yoğun bir katılım var. Bu olayı nasıl d[...]lendiriyorsunuz?

ALBOY İŞÇİLERİ: Daha önce de belirttiğim gib[i bu]nun nedeni işçi sınıfının henüz gerçek anlamda kend[i ör]gütlülüğünü yaratamaması, ortak bir mücadele prog[ramı] oluşturamamasından kaynaklanıyor. Mücadele dar, [eko]nomik taleplerle, usta manevralarla, sınırlandırılıyor. [Ey]lemlilikler daha çok kendiliğindenci ve ekonomik tal[epler] doğrultusunda geliştiği için, sendika yönetimlerinde[n çı]kan kararlara bağlı kalınıyor.

Kendi politikamızı, programımızı oluşturduğumu[z öl]çüde bu çarpık durum da ortadan kalkacaktır. İşçi [...] kendi öz gücüne güvenmelidir. Mücadeledeki karar[lılık] ve başarı, özgücümüzle yaratacağımız örgütlülüğü[müz]den geçmektedir.



Tersane İşçileri Mücadele Geleneğini Yaşatıyor!..

Türkiye'de ilk grevi gerçekleştirerek işçi sınıfı tarihine bir mücadele geleneği bırakan tersane işçileri, bugün de mücadeledeki kararlılıklarını sürdürüyor.

Tersane işçileri toplu sözleşme görüşmelerinde yaşanan tıkanıklığa ve sarı-gangster sendikacılığa olan tepkilerini Dok gemi-İş ve Harb-İş'e bağlı bütün tersanelerde gerçekleştirdikleri eylemliliklerle dile getiriyor. İş durdurma, yavaşlatma, toplu viziteye çıkma gibi eylemlere tersane işçilerinin hemen hemen tümü katılıyor. Polis saldırıları, sarı sendika yöneticilerinin çevirdiği oyunlar ve benzeri birçok saldırıya göğüs germek zorunda kalmalarına rağmen coşkuları ve mücadele azimleri her geçen gün yükseliyor.

13 Nisan günü Haliçteki 5 ayrı tersanede çalışan işçilerin toplu vizite eylemine polisin müdahalesini, işçiler yere oturarak ve dağılmayarak püskürtüyor, ayrıca Dok Gemi-iş sendikasına bağlı İstinye, Pendik, Haliç ve Camialtı tersanelerinde çalışan işçiler 19 Nisan günü işbaşı yapmayarak Denizcilik İşletmeleri Genel Müdürlüğü önünde toplanıp, işverenin toplu işsözleşmelerindeki tavrını protesto ediyorlardı. Yaklaşık 4000 işçi "Özal istifa!" "İşçiler elele genel greve!" "Buraya ölmeye geldik, emeğin hakkını almaya geldik!" sloganlarını atıyor, kendilerini filme çeken sivil polisi bozuk para yağmuruna tutuyorlardı. İşçiler aynı kararlılıklarını eylem sonrası, Karaköy iskelesi önünde polis barikatlarını aşarken de sürdürüyorlardı.

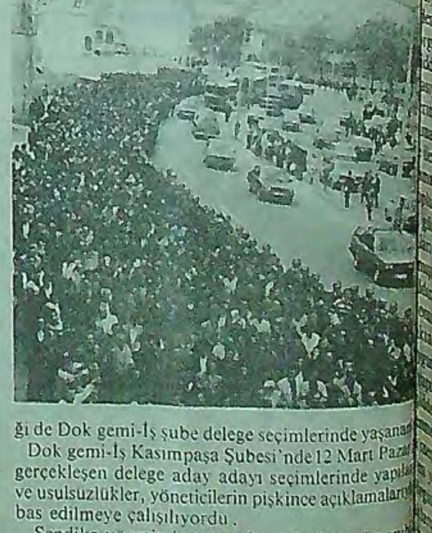
Tersane işçilerinin kendi özgüçlerinin ürünü olan bu eylemlilikler sendika yöneticilerini zoraki bir kıpırdanışa götürüyor ve telaşa düşürüyordu.

Sendikanın duyarsızlığını protesto etmek için Harb-İş'e bağlı Taşkızak tersanesinden 400 civarında işçi sendikanın İstanbul şubesini basıyor, bunu olay öncesinden haber alan sendika yöneticileri polise haber verdikten sonra sendika binasını terkederek sarı, gangster yapısını iyice ortaya koyuyordu.

20 Nisan günü Haliçte bulunan tüm tersanelerdeki Dok gemi-İş ve Harb-İş'e üye 6000 civarında işçi tersanelerden çıkarak, SSK Tepebaşı dispanserine kadar yürüyor, "Özal istifa, sonun geldi bu defa!" "Türk-İş istifa," "Açız !" diye haykırıyorlardı. Aynı gün Gölcük'te 4500 tersane işçisinin ve ailelerin katıldığı, çevreden gelen desteklerle sayıları 7000'i bulan işçiler sendika yönetimlerini istifaya çağırırken, ailelerde boş tencere ve tavalarla açlıklarını dile getiriyorlardı.

150.000 TL. civarında üceret alan işçiler, açlığa mahkum olmalarını protesto ederken, sendika yönetimi adı altında üzerlerine çöreklenen, patronların çanak yalayıcısı sarı sendikalara karşı da tavır geliştiriyorlardı.

İşçilerin bu tepkileri, koltuklarını kaybetmeme yolunda her türlü oyunu deneyen sendika yöneticileri üzerinde yoğunlaşıyordu. Bu yönde oynanan oyunların bir örneği de Dok gemi-İş şube delege seçimlerinde yaşanan[...]



Dok gemi-İş Kasımpaşa Şubesi'nde 12 Mart Pazar[...] gerçekleşen delege aday adayı seçimlerinde yapıla[n ...] ve usulsuzlükler, yöneticilerin pişkince açıklamaları[yla] bas edilmeye çalışılıyordu.

Sendika yönetimi, önce aday adaylarını üç gru[ba ayı]rıyor, böylece bir işyerinde üçe bölünen üyeleri, [...] bulunan delege adaylarına oy vermeye zorluyordu [...] yaparken, muhalefet adaylarını yönetimin kemi[k] adaylarının bulunduğu listelere serpiştirmeye dikkat[...]du. Bütün bu hile ve oyunları, "Valilik ve Çalış[ma Ba]kanlığı'nca onaylanan bir tüzüğe" dayandıran send[ika yö]netiminin tamamen çıkarcı ve keyfi davrandığını [...]lar gösteriyordu. Buna tepki olarak Haliç, Pend[ik, Ca]mialtı ve İstinye tersanelerinden 300 dolayında işçi [sendi]ka genel merkezini basarak, hesap soruyorlardı. [...]sında, tersane işçileri arasında gelişen eylemlilikler [yük]selen sesler, sendikayı basan işçilerin ardından" di[yen ge]nel başkan Nazmi Tur'un yalanını yüzüne çarp[...]. Binlerle ifade edilen eylemlilikler 1872'lerde yaratı[lan ge]leneğin coşkusu ve kararlılığıyla doluydu.

Yaşanılan eylemliliklerin rüzgarları sadece send[ika yö]netimlerini sarsmakla kalmıyor, siyasi iktidara [...] adım attırıyordu.

İşçiler, kararlılıkla yürütülen mücadele karşısın[da] tavrını değiştiren hükümetin yumuşamacı politika[...] venmiyor. Gün geçtikçe nitelikleşen [...]mik taleplerin yanında demokratik talepleri de içe[ren ey]lemlilikleri bir noktada yakalayabilmek için elinde[ki] silahı kullanacak olan (YHK gibi) işveren - sarı se[ndika] Hükümet üçlüsünün tasarlıyacağı manevralara [karşı] dikkatli olmak ve birliği zedeleyecek saldırılara [karşı] durmak tersane işçileri için büyük önem taşıyor.

İşçiler özgüçleriyle yaratacakları mücadelelerle [...] manevraları püskürtebileceklerini göstermenin y[...] mücadeleyi kalıcı kılmanın yolunu da açacaklardı[r ...]rinden başlayacak örgütselliklerin üzerinde yüksel[en] mücadele, 1872 grevinde yaratılan geleneğin toh[umlarını] da filizlendirecek, sınıf ve kitle sendikasını yaratma[nın] adımları atılacaktır.

BASIN AÇIKLAMASI

Bütün Dünya işçilerinin "MÜCADELE, BİRLİK ve DAYANIŞMA GÜNÜ" olan 1 MAYIS'ın 100. yılı evrensel olarak kutlanmaktadır. Bu evrensellik her ülke işçi sınıfının özgün talepleriyle yeni boyutlar kazanmaktadır.

İşçi sınıfımız, emeği ile yaşayan geniş kitleler ağır ekonomik ve politik baskıların altında yaşarken, bu zor koşulları aşmanın da mücadelesini vermektedir.

Bu nedenle 1 MAYIS:

- Tüm çalışmaların, özgürce sendikal örgütlenme ve sınırsız grev hakkını ortadan kaldıran, demokratik sendikal örgütlülüğü işlevsiz kılan ve politika yapmasını engelleyen Anayasa, ve kaynağını faşizmde bulan ceza yasalarının kaldırılması,
- Küçücük çocuklarımızdan bağlayarak ülkemizde sistemli bir biçimde sürdürülen gerici, şöven eğitim politikası ve kurumlaşmasına son verilmesi,
- İnsanca yaşamanın vazgeçilmez koşulları olan çalışma, işsizlik sigortası sağlık, barınma, eğitim, beslenme vb. hakların sağlanması ve bunların devletin temel görevi olarak kabul edilmesi,
- İnsan onurunu ve yaşama hakkını yok sayan ölüm cezasının kaldırılması, işkenceye son verilmesi ve genel af çıkarılması,
- Doğal bir hak olan, hiçbir yasal düzenlemeyle ortadan kaldırılmaması gereken vatandaşlık hakkının koşulsuz geri verilmesi,
- İşçi sınıfımızın demokratik sendikal mücadelesinde simgeleşen DİSK'in üzerindeki tüm yasakların ve fiili uygulamaların kaldırılarak tüm mal varlıkarının eksiksiz olarak yasal sahiplerine teslim edilmesi,

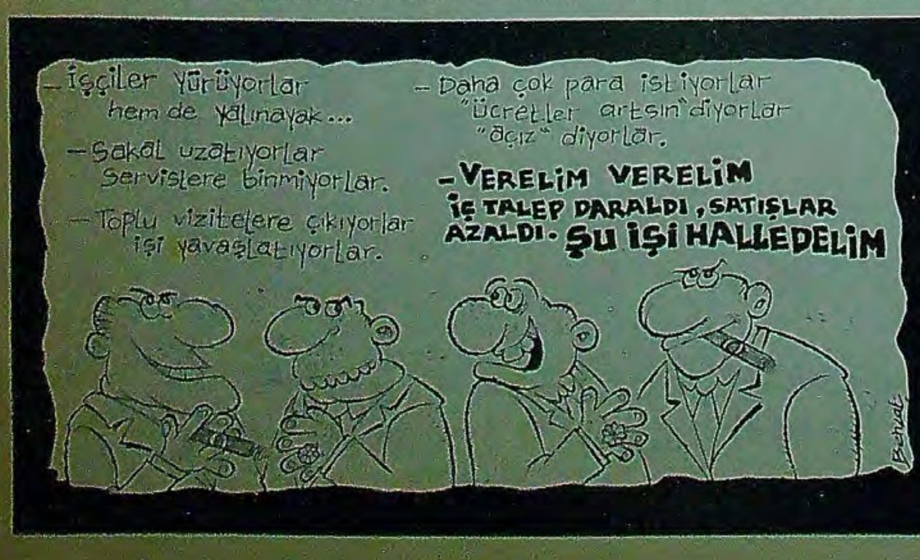
Ve......

Bugün artık dünya ülkelerinde doğal, vazgeçilmez bir kutlama olarak kabul edilen ve Birleşmiş Milletler'e bağlı ILO'nun kutlanacak işçi eylemi olarak karara bağladığı 1. MAYIS'ın ülkemizde de yasalaşması, acil taleplerimizin haykırıldığı ve uğrunda mücadele edilmesi gereken gün olmalıdır.

Biz aşağıda imzası olan DİSK'liler, işçi sınıfımızın yeni mücadele yöntemleriyle ivme kazandırdığı bugünlerde kitlesel 1. MAYIS kutlamalarını destekliyor ve birlikte olduğumuzu bir kez daha vurguluyoruz.

Süleyman ÇELEBİ
DİSK Yürütme Kurulu Üyesi
Kemal NEBİOĞLU
DİSK-Gıda-İş Genel Başkanı
Çetin UYGUR
DİSK Yeraltı Maden-İş Genel Başkanı
Alev ATEŞ
DİSK-ASİS Sendikası Genel Başkanı
Ömer ÜLKÜ
DİSK-OLEYİS Genel Başkanvekili
Niyazi KIZILAY
DİSK-Petkim Yürütme Kurulu Üyesi
Halis DOĞAN
DİSK Devrimci Sağlık-İş Genel Sekreteri
Tahsin ÇALIŞKAN
DİSK-Maden-İş Yönetim Kurulu Üyesi
Mehmet ATAY
DİSK-Sosyal-İş Yönetim Kurulu Üyesi
Mustafa Aktolgalı
DİSK-Keramik-İş Genel Başkanı

Celal KÜÇÜK
DİSK Yönetim Kurulu Üyesi
DİSK Lastik-İş Genel Sekreteri
Ayhan DÜMEN
DİSK-Aster-İş Genel Başkanı
EYÜP SIHATLI
DİSK Yeni Haber-İş Genel Başkanı
Kamil SÜLEYMANOĞLU
DİSK Limter-İş Genel Başkanı
Turgut GÖKDERE
DİSK-Turizm-İş Genel Başkanı
İsmail HAMAMCI
DİSK-Nakliyat-İş Mali Sekreteri
Besim USTA
DİSK-Tekstil Başkanvekili
Nedret ÇARK
DİSK-BANKSEN Yönetim Kurulu Üyesi
Yusuf BAŞTAŞ
DİSK-Tekges-İş Şube Başkanı
Hikmet ÖLMEZ
DİSK-Deri-İş Gn. Sekreteri



nıf ve Kitle Sendikasının Yaratılmasında Nüve Olarak

şyeri Komite ve Konseyleri

sınıfının mücadelesinin ülke çapında yaygın- bir yılı yaşamaktayız. Bir dalga şeklinde geli- eylemlere bütün iş kollarında, siyasal eğilim- klı olsa da büyük bir işçi yoğunluğunun ka- ı görmekteyiz. Ekonomik temeldeki talepler tusunda gelişen bu eylemliliklerin boyutu bi- Anayasası'nın anti-sendikal yasalarını geçersiz k, egemen sınıfları ve onun siyasal iktidarını cek niteliktedir.

nişlerin, boykotların, grevlerin ülke düzeyin- oğunluğu ve yaygınlığı Türk-İş yönetimini te- şürmüş, eylemliliklerin içeriğini boşaltmak ve ini daraltmak için manevralar yapmak zorunda nıştır.

ün yaşanan işçi eylemlerinin etkilerini ana baş- olarak böylece belirtebiliriz. Asıl önemlisi ya- eylemler bizlere; bu eylemler nasıl sürekli kı- ir? Yalnızca toplu sözleşmelerin imzalanması i halledecek mi? Mücadelenin kalıcılaştırılma- ğlayacak sendikal örgütsellikler nelerdir? İşçi ın birliği nasıl sağlanabilir?... gibi soruları ye- sordurmakta, bu sorunların aşılmasının acil- bir kere daha göstermektedir.

sınıfının çok yönlü sorunlarla karşı karşıya kal- ugün, bu sorunların bir yönünü uygulanan eko- politikaların, diğer yönünü de kendi örgüt- sorunlarının oluşturduğunu görmekteyiz.

gulanan ekonomik politikaları; 24 Ocak eko- programlarını, bunun hayata geçmesini sağ- 12 Eylül rejiminden ayrı düşünmemek gerekir. Ocak kararlarının uygulanılagelmesiyle ülkemiz mik, politik, toplumsal sonuçlarıyla, emper- le ilişkilerinde daha ileri bir aşama- amaktadır. Ülkemiz ekonomik (siyasi - kültü-) bakımdan emperyalizmin tahribine tamamen ş durumdadır. Emeğin sömürüsü, mülksüzleş- kaynak israfı, ülke dışına değer akımı (trans- muazzam boyuttadır.

emizin tüm kaynakları (maddi - insani) emper- saldırısı altındadır. Üretim organları, birim- luslararası yeni iş bölümü gereği, entegrasyon tında uluslararası finans çevrelerinin istemle- öre şekillenmiştir. IMF ve Dünya Bankası'nın diği kurallar harfiyen uygulanmıştır. Tüm ya- ar durdurulması vb. şeylerle sermayenin ye- yapılanması hedeflenmiştir. Bu yeniden yapı- 1982 Anayasası'yla hukuki ifadelenmesini bul- r. *Devletin merkezileşmesi; yasama - yürütme* sistematiğinde yürütmeye ağırlık verilmiş ve rganizasyonlar hem uluslararası düzeyde hem men blok içinde ayrıca emek kesimi ile olan rde somutlanmıştır. Oldukça sancılı şekilde yü- süreç egemen sınıflar yapılanmasında tekelci vazi ve yeni ekonomik politikalar sayesinde pa- an ihracatçı kesimleri (sınırlı da olsa), hukuki si - ekonomik olarak besleyip güçlendirerek, ül- ekonomik - politik arenasında belirleyici du- getirmiştir. Tekelci burjuvaziye sonsuz bir ey- özgürlüğü yaratmıştır.

Eylül rejimiyle birlikte baskı ve şiddet yoluyla lemokratik haklar ortadan kalkmış, emekçi hal- rgütlülükleri dağıtılmış, en ufak hak talebine ddetle karşı çıkılmıştır. Emekçi halkların onurlu asıyla ulusal değerler haline gelmiş değer ve öz- rin yerine, çürümüş ve kişiliksiz, onursuz bir ma özgü değerler, devletin ideolojik aygıtlarıyla iletişim organlarından, eğitim kurumlarına vb) ma şırıngalanmaya çalışılmaktadır.

plumsal ilişkiler değerler, paramparça edilmiş, güçleri arasında birleşme, dayanışma, kendi arı üzerinde durma eğilimleri ağır bir saldırıya nıştır.

dırı tek boyutlu değildir. Toplumsal yaşamın omik - ideolojik - politik bütün yönlerini kap- ktadır.

ygun ve sömürü sistemini oturtmaya çalışan ege- yapı, kitlelerden gelebilecek tepkileri durdurmak iddet, zor ögesini kullanırken bunun yasal dü- nmelerini de yaparak demokratik hakların gas- meşrulaştırmak istemiştir. Bu organizasyonlar- en yoğun etkilenen işçi sınıfı olmuştur. Sendi- rgütlenmenin önüne konulan barajlar ve grev larının yanında, sözleşmelerde sermayenin etini engelleyici görülen her türlü istem yasak ıştır.

irmi yıldır biz ağladık onlar güldü'' sözleri ve TÜSİAD'ın anti-sendikal mücadelede eriş- i boyutu göstermektedir.

82 Anayasası'nın gerçek sendikal yaşamı yok düzenlemelerinin niteliğini sendikal özgürlük ve arın boyutunu, yukarıdaki söz, açık ve net ola- belirtmektedir.

Eylülcüler işçi sınıfının mücadelesini sınırlamayı rı (uzlaşmacı - işbirlikçi) sendikaları tek sendi- pmayı amaçlamışlardır. ''Partilerüstü'' sendi- ğın oturduğu zemin de burasıdır. Sendikalar iş adına ''vekaleten mücadele'' sürdüren güdümlü, işveren arasında avukatlık işlevini yüklenen, si- ktidara bağımlı kurumlar olarak düşünülüp, bu e düzenlemeler yapılmıştır. Türk-İş yöneticile- görevi eksiksiz yerine getirmek için kolları sı- şlardır. Emek, sınıf, işgücü, ücret, kâr artı- , sömürü vb. kavramlar unutturulmaya çalışı- yerine ''iksir'' kavramlar türetilmiştir. Diller- üşmeyen bir ''ortadirek'' kavramı buna en güzel ktir.

ğer yandan işçi sınıfının öz gücüne, öz deneyim- güvensizliğin ifadesi olan, sınıfın gündeminin da bir veya birkaç yöneticinin Türk-İş veya ba- z sendikalar gibi gündem belirlemesi geçmişten çıkartılmadığı anlamına gelmektedir.

gün işçi sınıfının genel durumunu şöyle topar- iliriz;



- 12 Eylül'le birlikte işçi sınıfının sendikal hareketliliği bir dağınıklık ve örgütsüzlük içine girmiştir.
- 12 Eylül yönetiminin bir amacı da kitleleri politikadan uzaklaştırmak (depolitizasyon) tek tip insan yetiştirmektir. İşçi sınıfı üzerinde bu politikaların etkileri azımsanamayacak ölçüdedir.
- DİSK üyelerinin büyük bir çoğunluğu, biraz da bazı eğilimlerin katkılarıyla ağırlıklı olarak Türk-İş'e girmiştir.
- Bugün gerçek anlamda sınıf ve kitle sendikasının ağırlığından sözetmek mümkün değildir.
- Uygulanan ekonomik - politik programların zorlaması sonucu olarak işçi sınıfında bir hareketlilik vardır. Fakat bu örgütlülük temeline oturamamanın sıkıntısını çekmektedir
- Bu genel durum sınıfa, işçi sınıfının önündeki temel görevin devrimci sendikal yapının yaratılması olduğunu göstermektedir.

Bundan dolayı güne müdahale, günü değiştirme ve gerçek anlamda sınıf ve kitle sendikasını yaratma, dün-bugün-yarın tarihsel bütünlüğünün doğru değerlendirilmesiyle mümkündür. Çünkü dünün yarattığı değerler bugünün yakalanmasına ve geleceğin kurulmasına yardımcı olacaktır. Türkiye işçi sınıfının mücadele tarihi ve uluslararası deneyimler işçi sınıfının sorunlarını kendi örgütsel gücüyle çözdüğünü, mücadelenin ilk başlarda işyerlerindeki hakların savunulması, kazanılması şeklinde gelişim izlediğini, süreçte dar sendikal anlayışların yönetme etkinliklerini zorlayan, aşan, hatta dönemdeki ''resmi sosyalizm'' anlayışlarını geçersiz kılacak bir yönelim kazandığını bize göstermektedir. Türkiye işçi sınıfının mücadele tarihi, bir anlamda günümüze ışık tutmakta, görevlerimizin bilincine varmamızda zengin örnekler sunmaktadır. Devrimci sendikal mücadele kavgasının ilk çekirdeği olan 15-16 Haziran, Devrimci sendikal hareketin, örgütselliğinin yarattığı (Çeltek-Hekimhan Aşkale-Tarişvb.) yanında bu sürecin öncüleri olan Kavel ve Paşabahçe grevleri Türkiye işçi sınıfının mücadelesinin ana halkalarını oluşturan eylemliliklerden bazılarıdır. Bu eylemsellikler incelendiğinde, mücadelenin ve örgütselliğin odağında işyerlerinin olduğunu, emekle sermaye çelişkisinin en yoğun, keskin ve dolaysız birşekilde bu somutlukta yaşandığını görmekteyiz. Buralardaki gelişen mücadelenin dalgası işyeri çitlerini aşmış, işçi sınıfının mücadelesine ulusal ve uluslararası düzeyde etki ve birikim kazandıracak boyutlara erişmiştir. Bu etkinin ana nedeni, işçi sınıfının özgücünün, deneyiminin ve insiyatifinin eseri olmasından ileri gelmektedir.

SINIF VE KİTLE SENDİKASI VE BUGÜN

Toplumun her kesiminde demokratik hak ve taleplerin kazanılması doğrultusunda arayışların gündemde olduğu bugün, kitlelerin maddi koşullar üzerindeki insiyatifi ancak doğru bir demokrasi mücadelesiyle anlamlanır. Bu mücadele; söz, yetki, karar ve iktidarın emekçi halkta olduğu demokrasi anlayışına denk düşer. İşçi sınıfı açısından da sendikal hak ve özgürlüklerini kazanma doğrultusundaki mücadeleleri bu perspektifle ele alınmalıdır. Bu nedenle sendikal platformun tüm alanlarında ve düzeyinde sınıfın özgücünün insiyatifi tartışılmazdır.

9 yıllık bir süreç sonrasında işçi sınıfının ülke düzeyinde yoğun tepkiselliği; ekonomik nedenlerin yanı sıra, başaşağı duran sendikal yapılanmaların ayakları üzerinde durması için, dipten gelen dalga niteliğindedir. İşçi sınıfının özgücünün yükselen dalgası ancak doğru bir sendikal örgütlülük temeline oturduğu noktada geleceğin gerçek sendikal yapılanması (sınıf ve kitle sendikası) yaratılabilir. Devrimci sendikal platformun yaratılması, sınıfın kendisi için sınıf olma niteliği içeren bir süreçle gerçekleşebilir.

Egemen sınıfların belirlediği sarı, uzlaşmacı, işbirlikçi sendikal yapı işleyişi yerine, işçi sınıfının özgücünün yarattığı sendikal örgütsellik olan, işçilerin sendikal örgütün tüm kademelerinde kararlara katıldığı, denetlediği ve sendikal örgütselliğin politikalarını belirleyip, hayata geçirebildiği sınıf ve kitle sendikal yapılanması yaratılmalıdır. Sınıfın üretim araçları karşısındaki konumunu, sınıf bilimine dayanarak çözümleyen, bu anlamda sınıf yönünü belirleyen, sınıf ve kitle sendikası; sorunların ve çıkarların ortak olmasına rağmen, sınıfsal anlamda belirli bir bütünselliğin sağlanamamasından dolayı bir kitle halinde duran işçi sınıfını da sınıf bilimiyle harekete geçirerek sendikal platformda bu görevleri yüklenecek bir yapıyı oluşturur.

Bu yapı sınıfın sistem içinde kendiliğinden doğan düzenle kavgasını sistemleştirir. Sınıfın kendisi için sınıf olma bilincini sendikal platformda kazandırır. Genel amaçlarını gerçekleştirmek için sınıfın söz ve karar sahipliği ilkesini tüm boyutlarıyla ilişkilerinde uygular.

Sendikal mücadeleyi yalnızca iktisadi içeriğiyle değil, maddi üretim ilişkileri temelinde kurulan bütün siyasal, toplumsal yapı karşısındaki konumuyla bütünleştirerek, sınıfın genel mücadelesi bağıntısıyla hareket eder. Sınıf ve kitle sendikasının bu yönü politik örgütlenmelere karşı göreli bağımsızlığını açıklar. Fakat yaptığı eylemselliğin niteliği olarak devrimci demokrasi mücadelesi içinde anlamlanır, içselleştirilmiş olur. Politika yapmayı bir bütün olarak ele alır. Ekonomik mücadeleyi sınıfın genel mücadelesine tabi kılar. Özellikle burjuvazinin belirlediği politik platformda eylemliliği daraltmaz. Bu nitelikleri işçi sınıfının öz gücünün sendikal örgütselliğin bütününde kendini yaşatmasından almaktadır.

İŞÇİ SINIFININ SENDİKAL BİRLİĞİ, SINIFIN MÜCADELESİ VE EYLEMSELLİĞİ İÇİNDE GERÇEKLEŞİR.

Sınıfın mücadele tarihi, halen bir sorun olarak önümüzde duran sendikal birliğin sağlanmasında doğru yöntem ve ilkelerin ne olması gerektiğini göstermektedir.

Sendikal birliğin yaratılması, özün ve özde yaşanan değişim ve gelişimin yakalanmasıyla mümkündür. Özün oturduğu zemin ya da emekle sermaye çelişkisinin direkt, somut olarak yaşandığı yer, işyerleridir. Bu somutluk, aynı zamanda birliğin oluşmasının yaratılmasının, başlangıcını ve anlam bulacak odağını göstermektedir.

Bu odak sorunların direkt olarak yaşandığı, çelişkinin en sert bir biçimde görüldüğü, o alanın somutluğunda bulunulduğundan çözüm yollarının zorunlu olarak birlikte arandığı ilişki ve birlikteliği ''doğal'' olarak yaratmaktadır.

İlk gelişme olarak yaşanan ''doğallığa'' iradi bir karakter kazandırma, kendine sınıf ve kitle sendikasının yaratılmasını hedeflemiş ilişkilerin eseri olacaktır.

Bu perspektif biçimselliğe, dayatmacılığa dayalı içi kof bir birlik değil, somutta yaşananlardan oluşan birliği içermektedir. İşçi sınıfının mücadelesi ve eylemselliği birliği yaratacak tek ölçüdür. Her doğrultuda işçilerin sermayeye karşı birliği, işçi sınıfının devrimci sendikal platformunun yaratılmasını hedefleyen ve bunun örgütlü mücadelesinin oluşturacağı birlik anlayışıyla gerçekleşebilir.

Sorunu çözmek için sorunu yaşayanlardan yola çıkmak gerekmektedir. Sorunu yaşayanlar işçilerdir. İşçilerin somut olarak yaşadığı işyerlerinde gerçekleştireceği birliktelikler, temelde işyerlerinde oluşturulacak ilişki ağlarından çıkmalıdır. İşyeri temelinde gerçekleşecek birliğin işkoluna, konfederasyona ve uluslararası ilişkilere doğru gelişen bir yönelimi olacaktır. Bu yönelim girilen ilişkiler doğrultusunda sınıfın kendisi için sınıf olması bilincinin eseridir.

Bugün yaşanan ekonomik şartlardan ve Türk-İş yöneticilerine, sendikalara tavırlarından dolayı, dünya görüşleri çok çeşitli olsa da işçi sınıfı işyerinden, işkoluna, ülke geneline kadar eylemlerinin içinde birliği yaratmaktadır. Bu oluşum içeriği doldurulmadan, gelip geçici, gün doğumunda başlayan, gün batımında biten bir birlikten öteye geçmeyecektir.

Bugün yaratılan birliğin sürekli kılınması, devrimci sendikal yapının yaratılmasıyla mümkündür. İlişkilerin nitelikleştirilmesi ve bunun örgütsel düzeye yansıması önümüzdeki tıkanıklıkları açacaktır. İşçi sınıfının özgücü ve deneyimlerinin yaratacağı ilişki ağları gerçek anlamda sınıf ve kitle sendikasının yaratılmasına hizmet edecektir.

Bunun oturacağı zemin ''üreten biziz yöneten de biz olacağız'' şiarını gerçekleştirmeye yönelecek olan işyeri örgütsellikleriyle oluşturulacaktır. Çünkü bu alanda yaşanan somutluk ve organize edilecek ilişki ağları geleceğin (sınıf ve kitle sendikasının) çekirdeği niteliğindedir.

Sınıfın kendisi için sınıf olma bilinciyle ilişkilerin nitelikleştirilmesi bunun örgütsel boyutta tanımlanması ve süreçte ülke genelinde oluşturulması ancak böylesi bir yapılanmayla olanaklıdır.

Bu da işyeri komiteleri / konseylerinin hayata geçirilmesi, mücadele içinde içeriğinin zenginleşmesini izleyen bir süreçle kendini ifade eder. Mücadelenin içinden çıkmayan hiçbir şey kalıcı olamayacağı için, mücadelenin odaklanacağı yerlerde örgütselliklerin yaratılması, sınıfın kazanımlarını zenginleştirici bir nitelik taşır.

Bugün işçi sınıfının içinde yoğun bir tepkisellik ve muhalefet gelişmektedir. Sınıf kendi özgücüyle örgütsel arayış içindedir. Bu örgütsel arayışla bulunduğu alana müdahale etme uğraşısı içindedir.

Böylesi bir gelişme, somutta bazı sendika kongrelerinde veya genel kurullarında yönetimleri sarsıcı, değiştirici bir nitelik kazanır durumdadır. Bu gelişmelere bakarak salt yönetimlerin değişmesi için yapılan birlik çağrıları ise kısa ömürlüdür ve birliğin gerçek anlamda içeriğinin anlaşılmamasının ürünüdür.

Birlik, Devrimci sendikal yapının yaratılması hedefiyle bütünleştiği ölçüde anlamlanır. Birlik tartışmalarının oturacağı zemin sınıfın gerçek anlamda söz ve karar sahibi olduğu örgütlenmelerin yaratılması zeminidir. Bu durum netliğe kavuşmadan ne kazanılacak mevzilerin korunması, genişletilmesi ve kalıcılaştırılması ne de yaratılacak mevzilerin sınıfın kendisi tarafından savunulması olanaklı değildir.

Burada önemli olan yöneticileri değiştirecek potansiyelin veya örgütselliğin, yalnızca yönetimler değiştirilmelidir mantığı yerine ''yönetimler değişse bile sendikal mücadele ve örgütselliğe bakışı ne olmalı? Hangi perspektifle yönetimleri değiştirmeliyiz? Ayrıca yönetimler değişince herşey hallolacak mı?'' soruları yanıt bulmalı, bu ve buna benzer mevzilerin kazanılmasının, korunmasının, savunulmasının sınıfın kendisi tarafından gerçekleştirilmesinin, örgütsel ve mücadele yöntemleri, anlayışları belirlenmelidir. Salt yönetimlerin değiştirilmesi için oluşturulan birlik, yönetimleri değiştirecek güç yakalanmış olsa da hedefteki görüş ayrılıklarından, ilişkinin suniliğinden dolayı yönetimlerin yeniden belirlenmesinde, ''sandalye paylaşımında'' ayrılıklar kaçınılmaz olacaktır. Bu anlamda ''yönetimler değiştirilmelidir'' yapay hedefi yerine ''işçi sınıfının kendi özgücünün yaratacağı işyeri örgütsellikleri ile uzun erimde, Devrimci sendikal yapı yaratılmalıdır'' anlayışıyla hareket edilmeli, ilişkilerin gelişkinliği, nitelikliliği yönetimlerin değişmesini sağlıyorsa, bu perspektifle hareket edilerek yönetimler değiştirilmelidir.

Çünkü yönetimler kazanılsa bile bu mevzinin korunmasının ancak böyle bir örgütselliğin yaşamda vücut bulmasıyla sağlanabileceği bilincinde olunmalıdır. İşte işyeri temelinde yaratılacak olan, işyeri komiteleri ile sınıfın kendisi için sınıf olma bilinciyle, sınıfın ''heryerde, herşeyde'' tek söz ve karar sahibi olduğu ilişkilerle kazanılmış mevziler korunabilir, yeni mevziler kalıcı ve geleceğe dönük olabilir. İşyeri komiteleri işte bu anlayışla devrimci sendikal yapının nüvesidir. Ve başından sonuna kadar sınıfın ilişkilerini nitelikleştirerek, sınıfın kendi hakkına kendisinin sahip çıkmasını, savunmasını ve geliştirmesini sağlayacak örgütselliklerdir. Sınıf biliminin klavuzluğuyla salt bugünü kurtarmak değil, geleceği kurmada, kendi gerçek devrimci sendikal yapısını yaratmada, bir kilometre taşı, bir adımdır.

İŞYERİ KOMİTELERİ VE KONSEYLERİ DEVRİMCİ SENDİKAL YAPININ NÜVESİDİR

Ülkemizde sendikal yapı başaşağı durmaktadır. Egemen sınıflar sendikalara kendi istedikleri bir yapısallığı, işleyişi ve işlevi vermişlerdir. İşçi sınıfı bunu aşmalı ve başaşağı duran yapının ayakları üstünde durmasını sağlamalıdır.

Yasalar ve yönetmelikler sendikanın organlarının kaç kişiyle yönetileceğini, yöneticilerin yetki ve sorumluluklarını göstermiştir. İşlevini ise işçilerin ücret, sosyal hak gibi konulardaki haklarını korumak olarak belirtmişlerdir. Belirlenen süre içinde kongrelerini yaparlar, yöneticilerini seçerler. Yöneticiler işçiler adına işverenle konuşup, ücretleri belirlerler. İşveren bir tek onları tanır. Öyle ki işyeri temsilcileri ve şube yöneticilerinin sendika merkezi adına işçileri kontrol altında tutmak, aidatları işlemek, işçilerden gelen şikayetleri en üst yönetime ulaştırmaktan öte bir yetkileri yoktur. Bu durumda her şey artık sendika yöneticilerinin iki dudağı arasındadır. İşçiler devrede yoktur. Ne işyerinde ne sendika da onları hiçbir konuda görmek mümkün değildir. İşçilerin ''söz ve karar sahipliği'', toplu iş sözleşme taslağının hazırlanmasında anket yapmak veya işçileri toplayarak sözleşmenin imzalanıp, imzalanmayacağını sormak, grevi oylamak olarak anlaşılmaktadır.

Oysa sınıf örgütsellikleri tüm işçilerin kendisi için sınıf olma bilincine ulaştıkları ve her konuda söz ve karar sahibi oldukları örgütselliklerdir. Sorun iyi niyetli yaklaşımlarla çözülebilecek bir sorun da değildir. Öyle bir yapılanma yaratılmalıdır ki, klasik sendikal organizasyonun başaşağı duran yapısının ayakları üzerine dikilmesi ve gerçek sınıf ve kitle sendikasının yaratılması için; işçiler örgütün tüm kademelerinde kararlara katılmayı, denetlemeyi ve sendikal örgütselliğin politikasını belirleyip hayata geçirebilmeyi sağlayabilsin. Böyle bir yapının oluşmasıyla, örgütsellik bir avuç zorbanın emriyle ortadan kalkmaz, tabela iner ancak örgütsellik ve mücadele, dönemin koşullarına uygun olarak farklı bir şekilde devam eder.

Örgütselliğin ve mücadelenin kalıcılığı devrimci sendikal yapılanmanın yaratılmasını hedefleyen örgütselliklerin yatırılmasıyla mümkün olacaktır.

Ve sorunun çözümüne, sorunu yaşayanlardan yola çıkarak başlamak gerekmektedir. Bu da işçilerden yola çıkma anlamına gelir. İşçiler, işyerlerinde bu örgütlenmenin ilk adımını atmalıdırlar. Sorunun çözümüne soruna doğrudan aktiviteleriyle katıldıkları örgütlü bir süreç yaşanmalıdır.

Devamı Sy. 6'da

İŞYERİ KOMİTELERİ

Devrimci sendikal yapıyı yaratmak için işçi sınıfının özgücüne dayanan çekirdek niteliğindeki işyeri komiteleri bir işyerinde en nitelikli unsurlardan başlayarak, sınıfların varlığını kabul eden, sınıfın öğretisi doğrultusunda dürüst, tutarlı, demokrat, devrimci, siyasi tercihli ya da tercihsiz nitelikli unsurlar tarafından oluşturulan sınıf bilincini işçilere taşıyacak olan organizasyondur.

Sınıf ve kitle sendikası yapılanmasının yaratılmasında işyeri komiteleri hayati bir öneme sahiptir. Burada bilinçli unsurların öncülüğünde propaganda, ajitasyon çalışmaları yapılarak işçilerin siyasi potansiyelleri harekete geçirilmeli, kendilerine güvenleri sağlanmalı, yaşanan olumsuz eğilimler ve güçsüzlük duygusunun nedenleri kavratılıp bu koşulları dönüştürecek bilinç - sınıfın kendisi için sınıf olma bilinci - işçilere kavratılmalıdır. İşyeri komiteleri sınıfın demokrasi anlayışının hayata geçmesini bugünden başlayan bir görev olarak görür. İlişki ağlarında sınıfın yönetme yeteneklerinin geliştirildiği içerikle hareket eder.

Buna bağlı olarak üretenlerin yönetici olma doğrultusunda ilk bilinçlerinin sağlanıp, ilk adımlarının atıldığı sendikal nüvedir. İşyerlerinin kendilerine özgü koşullarına göre biçim alan işyeri komiteleri, işyerindeki en küçük sorundan en genel sorunlara kadar her konunun tartışılıp, sınıf bakışı içinde değerlendirilerek bir karara varıldığı, işçilerin bilinçli katılımlarını yükselten bir içerik taşır.

Bunun bir örneği olarak işyeri komiteleri toplu iş sözleşmesinin her safhasında bilgilenme ve belirleyici olma doğrultusunda, işçilerin en geniş katılımını sağlayarak, sınıfın sorumluluk, deney ve tecrübelerini arttırır.

Alınacak görevler için de aynı şeyler söylenebilir. Koordinasyon, eğitim, örgütlenme, toplu sözleşmenin uygulanması veya taslak hazırlanmasının, sendikal gelişmeler konusunda ve işçilerin bireysel sorunlarıyla ilgili görevleri yüklenecek sorumlular tespit edilip, ilişkiler organize birşekilde yürütülmelidir. Görev alacakların tespiti konseyler içinde yer alacak işçiler tarafından belirlenmelidir.

İşyerinin büyüklüğü, üretim alanlarının dağınıklığı tüm işçilere ulaşmanın belirli zorluklar taşıdığı görüldüğünde bu nüve birimler de alt birimler kurulabilir.

Diğer önemli bir nokta olan eğitim konusunda ise işçilerin eğitimi kavramların öğretilmesinden başlayarak, somut olayların, durumun temel alınarak, sınıf biliminin kavratılması içerir. Çalışırken, işe gidip gelirken sürdürülecek eğitim, örgütlenme ile iç içe yürütülmelidir. Diğer iş kollarından, hayatın diğer alanlarından bilgi aktarımı, sağlıklı kararlar üretmeye yarayacaktır.

Bu bilinç akışını depolitizasyon zincirini kırıp, işçilerin sorunlarına, haklarına sahip çıkarak bu doğrultuda kararlı mücadelelerini yaratacaktır. Dünyayı değiştirecek olan işçi sınıfı bu süreçte kendi bilimiyle donanarak işyerindeki en küçük sorundan, en genel sorunlara kadar aktif bir biçimde tavır belirleyip, her konuda yaşama müdahale eder. İlişkilerin politikayla bağlantılarını görür, bulunduğu alandaki ekonomik - demokratik mücadelesini genel siyasi mücadeleyle ilişkisi içerisinde değerlendirir.

İŞYERİ KONSEYLERİ

İşyeri konseyleri, işyeri komitelerinin gövdesi ve örgütlenme sürecinde yarattığı ilişkilerdir. Konseyler ve komiteler, işlev ve işleyiş olarak bir bütünsellik taşımaktadır.

İşyeri somutundaki örgütselliği savunan sınıf ve kitle sendikalarında işyeri komiteleri, konseyler içinden çıkan bir özellik taşısa da konseyler bazı şartlarda (sarı, gangster, faşist sendika içinde) direkt işyeri komiteler yaratılmasının ve bunun örgütlülüğünün ürünü olurlar.

İşyeri Konseyleri; bir birimdeki (işyerindeki) işçilerin tümünü kapsayacak ve işçilerin (kitlelerin) yönetme, değiştirme, dönüştürme işlevselliklerinin kazandırıldığı bu formasyonların içselleştirildiği alandır. Kendileri için başkalarının karar vermesi yerine, yukarıdaki aktivitelerin kazanıldığı alanlar olarak işyeri konseylerini değerlendirebiliriz. İşyeri konseyleri içinde yer alan işçilerin, sendikal platformdan en genelde ülke sorunlarına ve güncel birtakım sorunlara kadar duyarlı ve bu duyarlılığını gösteren bir kitle (işçiler) haline gelmesi hedeflenmelidir.

Bu anlamda konseyler işyerindeki bütün işçileri kapsamayı hedeflemelidir. İşyeri (birim) alanında oluşturulacak konseyleri, işlevsel kılacak organizasyonların y... a...lınası, her şeyden önce pratik bir sorundur. (Niceliksel anlamda ... genişlik ve daha genişlemelerden doğabilecek sorunlar, ...arcıya veya iş saatlerine göre ayarlanmış organizasyonlarla engellenebilir.) Buradaki bütünlükçü temel amaç "işçiler yönetmeyi öğrenmelidir" şiarını hayata geçirmek olmalıdır. *Şöyle bir soru akla gelebilir:* Sınıf ve kitle sendikası anlayışını kabul eden sendikalarda, ve egemen sınıflar ile işbirliği halinde olan sarı-gangster sendikalarda, bu sendikaların bulundukları alanlarda işyeri komitelerinin ve konseylerinin oluşturulması ve işlevsellikleri nasıl sağlanabilir?

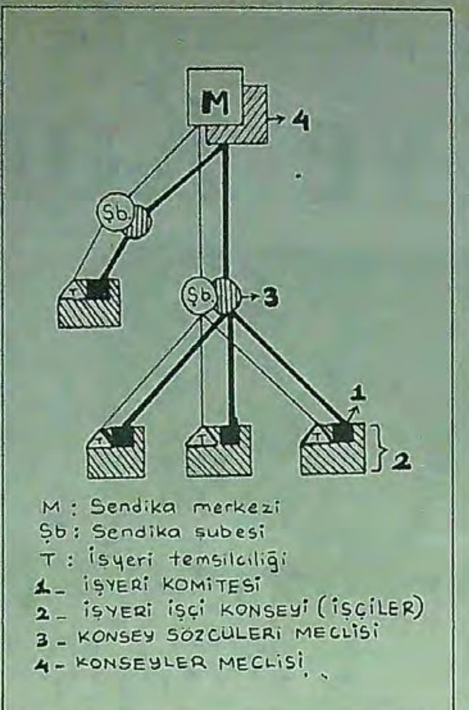
Bu nüve, temel işlevinin sınıfın sendikal örgütlülüğünu yaratmak olduğunu hiçbir zaman gözden kaçırmamalıdır.

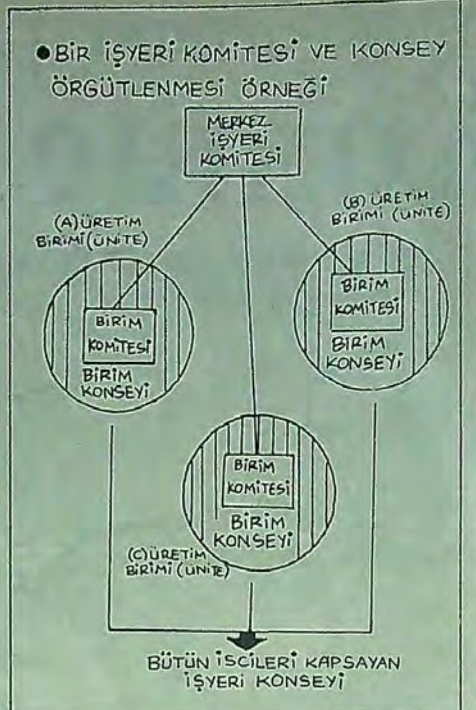
Sınıf ve kitle sendikası anlayışını kabul eden sendikalar: Böyle bir organizasyonu savunmalarıyla birlikte yukarıdan aşağı organizasyona başlamalıdır. Bu organizasyon - klasik anlamda işçi işyeri temsilcisi - sendika ilişkisinden çıkartılıp, işyeri komitelerinin hayata geçmesiyle birlikte, bu ilişkilerin içi doldurulmalı ve yeni doğan örgütselliklerin yaratacağı gerçek anlamda ilişki ağları geliştirilmelidir. Sendikaların yukarıdan aşağı gerçekleştirdiği örgütsellik, sınıfın yerine başkaları tarafından yukarıdan aşağıya uygulanması gereken dayatmalar olarak düşünülmemeli, bu eğilimler varsa törpülenmeli, yok edilmelidir. Yaratılan işlevselliklerle işyeri komiteleri sağlıklı bir işleyişe kavuşturulmalıdır. En basit sorundan hareketle ve eğitim ve örgütlenmenin en basit odaklanışlarını yakalayıp, buradan başlayan ve gittikçe karmaşıklaşan yani bir anlamda içiçe bir eğitim ve örgütlenme sürecini içinde taşımalıdır. (Günlük gazetelerin okunup değerlendirilmesinden, sınıfa sınıfın ideolojisinin kavratılmasına, basit taleplerin organizasyonundan, sınıfın Devrimci sendikal yapısının yaratılmasına kadar görevlerin yerine getirilmesi seyri izlenmelidir.) *Sarı-gangster sendikalarda olay*, ... komite ve konseylerini kabul eden işçilerle işyerinde başlar.

Bu alanlarda patronlar, sendikal anlamda işbirlikçileri işyeri komitelerinin oluşturulmasına engel olacaklardır. Ya da oluşan işyeri komitelerinin dağıtılması doğrultusunda saldırıları gündeme getireceklerdir. Bu nedenlerden dolayı bu alanlarda işyeri komitelerinin örgütlenmesi - korunması anlamında - gizlilik yönü ağır basacak ilişkileri yaratacak biçimde hayata geçmelidir.

Böylesi alanlarda işyeri komitelerini, konseylerini oluşturmak, yaşatmak güç olacaktır. Ama unutmamak gerekir ki koşulları dönüştürmeyi hedef alanlar için koşullar her zaman güçtür; kolaylık, koşullara teslimiyeti kabul edenler içindir.

Bu noktada işçi önderlerinin duyarlı davranıp, işyeri üretim birimlerinin en alt kademesine kadar inen bir örgütlenmeyi hayata geçirmeleri bir görev olarak belirmektedir. Böyle bir örgütlenme, işyeri komitelerinin gövdelenmesi doğrultusunda daha etkin bir işleyiş kazanacaktır. Bu da, yaşanacak sorunlarda sarı sendikalar ve işverenler tarafından, işyeri komitelerine gelen saldırılara karşı eş biçimde caydırıcı önlemlerin, tavırların ve eylemselliklerin (iş bırakma, işçilerin tek bir vücut olarak hareket etmesi vb.) uygulanmasını beraberinde getirecektir. Bu anlamda işyeri komitelerinin işlevsellikleri, işyeri ile sınırlı tutulmamalıdır. İşçilerin sosyal yaşamda karşılaşacakları olumsuzlukları giderecek önlemleri, girişimleri, görevleri yüklenmek durumundadır. (İşçilerin barınma, hastalık, kira, geçim sıkıntısı, çocuklarının okul sorunu, evin onarımı vb. sorunlarında yardımcı olma ve dayanışma yapabilme gibi.)





İşyeri komiteleri, kendilerini örgütsel bir güç olarak ifade ettikleri noktada çıkabilecek olumsuzlukların önlemlerini alabilmeli, komitelerin devamını sağlayacak kanalları açmak zorunluluğunun bilincinde olmalıdır. Böyle biryapısallığa ulaşmak için gerekli organizasyonlar ilk başta yaratılmak zorundadır. Bir birimde herhangi bir işten atılma olayında işçiler bu atılma olayından dolayı pasifize olmalı, tam tersine yeni niteliklerin ortaya çıkmasını sağlayacak yapısal sağlıklılığı, içinde taşımalıdır. Her koşulda varlığını sürdürecek organizmalar yaratılmalı ve ilişkiler bu anlamda niteliksel işlevlere kavuşmalıdır. İşyeri komitelerinin örgütlenme sürecinde kazanılacak donanımlarla bu ilişkiler zenginleştirilip, taçlandırılacaktır.

Bir örnekleme yaparak konuyu daha da açmaya çalışalım.

Gündemde, üyesi olduğu sendikanın temsilcilik, delege seçimleri bulunduğunu düşünelim. Komiteler ne yapacaklardır? Kayıtsız kalamazlar. Diğer işyerleri ile kurdukları ilişkiler için le edinilen tüm bilgilenmeleri değerlendirerek karara ulaşacaklardır. Sendikalarının (sınıf ve kitle sendikası anlayışı doğrultusunda) değişimini sağlayacak güce erişip erişmediklerine bakacaklardır. Sendikalarını sınıf sendikası haline getirme gücünü kendilerinde bulabiliyorlarsa delege tespiti yaparak yönetime adaylarını belirleyeceklerdir. Kongrede nasıl bir yol izleyeceklerini arkadaşlarına ve genelde sınıfına ulaştıracakları görüşlerini tespit ederek belirledikleri adaylar ile yönetimlere talip olacaklardır. Aksi de sözkonusu olabilir. Eğer işyeri komiteleri ve konseyleri, içinde bulundukları sarı, gangster, faşist sendikanın çok yönlü oyun ve baskılarını kıracak güçleri olmadığını görürlerse, genel kurullarında arkadaşlarına mesaj ileteceklerdir. Nihai çözümün yeni bir örgütsellikle olabileceğini ve tüm işçilerle birlikte, etkisi bütün ülke düzeyine yansıyacak böylesi bir örgütselliğin adımlarının atılmasının acilliği vurgulanmalıdır. Aradıkları güç işkolunda yarattıkları örgütselliklerdeki kendi güçleri ve yataydaki ilişkiler içinde de diğer işkollarındaki işçi arkadaşlarının dayanışma gücüdür. Aynı şekilde varolan bir sözleşmenin uygulanmasını izleyip ve sendikanın olumsuzluklarını tümüyle sergileyerek, işçiler için yararlı olanlarının uygulanmasında işvereni, hatta sendikayı zorlayıcı olmalıdırlar.

İşyeri komite ve konsey örgütsellikleri, hazırlanan bir taslağa, iyi bir izleme ile sendika düzeyinde ve toplu sözleşme masasında müdahale ederek, işçilerin yararına çözümlemeye zorlamalı, işten atılma gibi durumlarda da bir yandan sarı sendikanın gerçek yüzünü açığa çıkarırken, diğer yandan yaratılacak büyük bir dayanışma ile (koşullara uygun bir mücadele çizgisi ile) arkadaşlarını korumalıdır.

Unutulmaması gereken bir noktayı bir defa daha hatırlatmakta yarar var. İşyeri örgütselliğinin işlevi sınıf ve kitle sendikasının yaratılmasının önündeki sorunları yok etmektir. Bu sorunların geneldeki bütünselliğini gözardı etmemeli ve sendikal örgütselliği yaratma mücadelesinde, her adımın başarılı olmasını beklememeliyiz. İlk başarıyı, bilinçli örgütselliklerin yaratılmasında aramalıyız. Diğerleri yani girilen mücadeleler ilk adımda, bu birlikteliği yaratıp kafalarımıza kazırken, peşisıra gelen adımlar da başarının yolunu bizlere açacaktır.

NASIL BİR İŞLEYİŞ?

İşyeri komiteleri, konsey yapısındaki işçileri sürü, güdülen bir kitle olarak görmez. Tam tersine bu örgütsel yapıdaki kararların alınmasından, uygulnmasına, denetlenmesinden, değerlendirilmesine kadar direkt işçilerin aktif katılımını sağlar. Bu anlayış, işyeri örgütselliğinde işçileri, üretici, yaratıcı kılar, karar alma, değiştirme, dönüştürme yeteneklerini geliştirici formasyonlar ile besler; aktivitelerini hızlandırır. Bu anlamda her türlü oluşum, organlaşma ve kişi seçiminde, işçilerin onayıyla hareket eder. Böyle bir demokratik platform; ilkelerde birlik ve birlikte mücadele temelinde, demokratik mekanizmaları yaratır. İşleyişin böylesine sağlıklı kılınabilmesi ise Demokratik Merkeziyetçilik ilkesinin tam anlamıyla hayata geçmesiyle sağlanabilir.

Demokratik merkeziyetçilik; örgütsel bütünlüğü sağlarken, demokratik mekanizmaların salt teknik ve idari mekanizmalar olarak anlaşılmamasını da beraberinde getirir. Bu anlayış, işyeri komiteleri ve konseyleri yapısının, ÖRGÜTSÜZ HİÇLİĞİN YERİNE ÖRGÜTLÜ HERŞEYİNİ YARATMA mantığını kapsamaktadır. Ve örgütlülüğün her boyuttaki güvencesi olacak demokratik ilkelerin ve ilkesel bütünlüğün yaratılmasının maddi verileri olacaktır.

Kısaca açmamız gerekirse; Demokratik merkeziyetçilik, işçi sınıfı bilimini rehber edindiğini söyleyen, sınıf ve kitle sendikasını kabul eden birçok eğilimce savunulup, uygulandığı söylense de, tam olarak özümsenip kavranmadığındandır ki yaşamda doğru ve tutarlı bir şekilde pratiğe geçmemektedir. Ya herkesin kafasına eseni söyleyip örgütsel dağınıklığa yol açan disiplinsizliği savunmanın tezahürüne ya da merkeziyetçi yöne ağırlık vererek demokratik merkeziyetçiliği idari işleyişi sağlayan bir disiplin kuralları olarak algılamaya, her olguyu, ilişkiyi amir - memur, ast-üst ilişkisi içinde ele alan 'sekterlik - bürokratizm' hastalığına yol açmaktadır. Oysa bu yanlış yaklaşımlara varmak, işçi sınıfı biliminin öngördüğü perspektifle mümkün değildir. Meselenin yanlış kavranması, burjuva ideolojisinin güçlü etkilerini barındırmanın sonucudur.

Demokratik merkeziyetçilik işçi sınıfı biliminin evrensel ilkelerinden biridir. İşçi sınıfı bilimi klavuzluğunda anlayışını somutlaştıran ve bu anlayış doğrultusunda pratik hattını koyan örgütsellikler, varolan alanlarda, alanın kendine has koşullarını gözeterek, demokratik merkeziyetçilik ilkesini, alanın karakteristik koşullarına uygulamak durumundadır. Böylece evrensel olan bu ilke, mevcut gerçekliğin özgülüne uygulanmış olur. Demokratik merkeziyetçilik; soygun, sömürü, talan düzenine (kapitalizme) karşı verilen kurtuluş vegeleceğikurma mücadelesinin, örgütlü olan her alandaki canlı pratiğinden fışkıran bir ilkedir.



Kısaca açmamız gerekirse; Demokratik merke... çi sınıfı bilimini rehber edindiğini söyleyen, sınıf ve ... kasını kabul eden birçok eğilimce savunulup, uyg... lense de, tam olarak özümsenip kavranmadığındandı... da doğru ve tutarlı bir şekilde pratiğe geçmemekte... kesin kafasına eseni söyleyip örgütsel dağınıklığa y... siplinsizliği savunmanın tezahürüne ya da merkeziye... lık vererek demokratik merkeziyetçiliği idari işleyişi... disiplin kuralları olarak algılamaya, her olguyu, ili... memur, ast-üst ilişkisi içinde ele alan 'sekreterlik-bü... hastalığına yol açmaktadır. Oysa bu yanlış yaklaşımla... işçi sınıfı biliminin öngördüğü perspektifle mümk... Meselenin yanlış kavranması, burjuva ideolojisinin g... lerini barındırmanın sonucudur.

Demokratik merkeziyetçilik işçi sınıfı biliminin ev... lerinden biridir. İşçi sınıfı bilimi klavuzluğunda an... mutlaştıran ve bu anlayış doğrultusunda pratik ha... örgütsellikler, varolan alanlarda, olanın kendine ha... nı gözeterek, demokratik merkeziyetçilik ilkesini, ala... teristik koşullarına uygulamak durumundadır. Böyl... sel olan bu ilke, mevcut gerçekliğin özgülüne uygula... Demokratik merkeziyetçilik; soygun, sömürü, talan... (kapitalizme) karşı verilen kurtuluş ve gleceği kurma... sinin, örgütlü olan her alandaki canlı pratiğinden f... ilkedir.

Bu ilkeye, işyeri komitelerinde tutarlı bir işleyiş ka... sa, işçiler, ekonomik-demokratik mücadelelerinde k... nımlar elde edecekler ve bu kazanımlarla, demokras... lesini ileri boyutlara taşıyacaklardır. Mücadelenin ge... de doğaldır ki işçi sınıfının örgütselliği daha üst düz... şacak; devrimci sendikal yapılanmayı yaratmada m... dilecektir. Yani demokratik merkeziyetçilik, doğru b... örgüsüyle kavranıp, uygulandığında, işyeri komitele... şirken yükselen mücadelesine üst düzeyde yeni boyut... dıracaktır.

Demokratik merkeziyetçilik, demokrasi ve merkeziy... karşıt özelliğe sahip kavramları, bütünselliği içinde ta... dır. Ama bu iki kavramın mekanik bir bileşimi değildir... rasi ve merkeziyetçilik, kendi aralarında esnek bir de... ren bir bağlantı içindedirler. Öyle ki nesnel durum b... bir özelliğin, bir diğer süreçte ise ikinci özelliğin ağır... gerekli kılabilir. Bir yanın ağır bastığından kasıt, d... geçersizliği veya uygulanmaması değildir. Her iki öğe... tik bir anlayışla ele alınıp değerlendirilmeli ve mekan... lik ilişkisi arzetmediklerinin ayırdına varılmalıdır. S... yeri komitelerinde hayata geçmesi boyutunda açaca...

İşyeri komiteleri; işçilerin, mücadelenin tutarlı bir ... tulması ve kalıcı kılınması anlayışıyla hareket etmeler... siniminden doğan birim örgütsellikleridir. Sınıfsal ç... keskin ve amansız yaşandığı alanın somutunu yakala... mevcut duruma ilişkin gerekli örgütselliğin yaratılm... luluğundan yola çıkarak, işyeri komitelerinin hayata ... si bir merkezileşmenin ihtiyacının ürünüdür. Merkez... gütlenmiş olan işyeri komiteleri, bundandır ki, kend... şinde olduğu gibi, içinde yer aldığı, kendi etrafında o... ve kendisinin gövdesi olan işyeri konseyleri yapılan... da demokrasiyi öngören yapılardır. İşçilerin kendiler... veya genel sorunların çözümlenmesinde söz ve karar ... ması, komitelerin varlık koşuludur. Bunun pratiğe g... ancak demokratik merkeziyetçiliğin özünde örgüt içi ... si olduğunun kavranılması ve böylece uygulanması d... mümkündür. Böylece işçilerin söz ve karar sahipliği ... mayacak ve yaşamda ifadesini bulmuş olacaktır. İşye... lerinin işçilerin öz örgütlenmeleri ve alternatif sendik... yaratma araçları olduğu gözönüne alınırsa örgüt iç d... nin önemi daha iyi kavranılacaktır. Demokratik mer... liğin işlerlik kazanmasının ve sapmalara düşülmemesi... cesi ise komitelerde eleştiri-özeleştiri mekanizmasının s... şekilde işletilmesiyle olacaktır. Ancak eleştiri, ka... "yıpratma" veya küçük düşürme olarak alınmamalı a... yapıldığını söylemekle yetinip, yapılması gerekenin s... olarakda anlaşılmamalıdır.

Özeleştiri ise, kuşkusuz "yanlış yaptım affola" diye ... ileri sürüp "günah çıkartmak" değildir. Eleştiri ve öze... kanizması, yanlışları gidermek, yapılan yanlışa yolaç... mi etraflıca tahlil etmek ve bu yönelim yerine doğru ö... getirecek bakış açısını hayata geçirmek yolunda kullan... Eleştiri-özeleştiri herşeyden önce mücadelenin yolunu ... mek, inançla çalışmak ve her zaman samimi olmak ... ve doğru bir tarzda uygulanabilir.

Bundan dolayı eleştiri ve özeleştiri, gelişmenin yap... "günlük ekmeğimiz" olmalıdır.

Tüm bu belirtilerin hayata geçirilmesi, kollektif üre... lektif uygulama ile mümkündür. Kollektivitenin, işç... ve karar sahibi olmasının, demokrasinin doğru ve tutar... da gerçekleştirilmesinin biricik örgütlenme biçimi ise... işyeri komiteleri olarak somutlaştırır.

İŞYERİ KOMİTELERİNİN ÇAL... İLKELERİ

- İşyeri komiteleri, sınıf ve kitle sendikası yapılanma... rimci sendikal yapının) yaratılmasını temel hedef olara...
- Sınıfı, kendi bilimi doğrultusunda eğitir ve sınıf... için sınıf olma bilincini geliştirici çalışmalar yapar.
- İşçilerin kendi aralarındaki sorunların, kendi içle... zülmesi gerektiği anlayışıyla hareket eder.

- İşyerlerine ilişkin sorunlarla ilgili çözüm yolları ö... doğrultuda pratik adımlar atar.
- Yapılacak çalışmaları, işçilerin kendilerine güve... tirici, onları bireysellikten kurtarıcı, bütünleştirici olar...
- İşyeri komiteleri kurduğu tüm ilişkilerde "üreten... neten de biz olacağız" ve "işçiler yönetmeyi öğrenme... rı ile hareket eder.
- Tüm görev dağılımı ve görevden almalar, işçilerin ... siyatifleriyle belirlenir. İşçiler, tüm ilişkilerde ve org... larda söz ve karar sahibidir.
- İşyeri komitelerinde siyasi tercihi olan işçilerin ... ğaldır. Örgütselliğin her kademesinde ve mücadelesi... recinde işçilerin temel görevi sınıf ve kitle sendikal y... ratmak ve işçilerin bu doğrultuda işçi sınıfı bilimiyle ... sı yönünde çalışmak olmalıdır. Siyasi tercihlerden ... sorunlar böyle bir alana getirilmemeli ve bu alan, ... lanmaların kendi iç sorunlarını ve birbirleriyle olan ... taşıdıkları bir alan olmamalıdır.
- Bu demek değildir ki; bu örgütsellik düşünsel ... cindeki politik olguları engelleme ve yasak koyma ... şır. Ama alanın temel sorunları ve ihtiyaçları da ilk ... tası olmak durumundadır.
- Sınıf mücadelesini ve bu mücadelenin önüne k... mel görevleri gözönünde bulundurur ve yaptığı ça... göreve hizmet eder.
- Bugün açısından sınıf ve kitle sendikası anlayışı... gerçek anlamıyla kavratılması ve işçilerin politikleşm... revleri acil önem taşımaktadır. İşyeri komiteleri bu ... çalışmalarını hızlandırır.
- İşyeri komiteleri, bölgedeki diğer emekçilerin örg... riyle, işyerinin bulunduğu bölgedeki halk ile karşılık... ve ilişki ağlarını geliştirmeli, dayanışma ve yardımlaş... olmalıdır.
- Sadece işyeri sorunları ile uğraşmak, dünyaya ya... rı çerçevesinde bakmak, "ağaçları görüp, ormanı gö... benzer. İşçileri, içinde yaşadıkları dünyadan uzakla... İşyerindeki sorunlara gerçekçi ve doğru çözümler ü... için, ülkedeki gelişmelerle ilgilenmeleri sınıf açısında... dur. Bu zorunluluk, mücadeleye katkıda bulunmak ... yi geliştirmek görevi anlamında ifadesini bulur.

Bu görevlerin nasıl, hangi yöntem ve araçlar ile ye... lebileceği tartışılarak, işyeri komitelerinin bu amac... met edeceği ortaya çıkarılmalı ve bu meşru mücade... rinin demokrasi mücadelesi ile bağlantıları kurulm...

Yukarıda belirttiklerimizin bir reçete olarak gör... rekmektedir. Özellikle ülkenin bulunduğu koşullar, ... gül yapısı, işyerindeki işçilerin konumları ve kendi ... ilişkiler, işyerinin bulunduğu bölgenin durumu vb. ... ri komitelerinin oluşum, örgütlenme ve işleyişini ... önemli konulardır.

YAŞASIN 1 MAYIS

1 MAYIS NEDİR?

yıs işçi sınıfının uluslararası mücadele, birlik ve
ma günüdür. İşçi sınıfının sömürüyü, zorbalığı in-
sana kulluğunu ortadan kaldırmak için yürüttü-
adelesinde ekmek, gül ve hürriyet günlerine olan
nizin meydanlarda daha gür bir sesle daha azimli
bilinçli bir şekilde dile getirildiği gündür, 1 Ma-
r ve milliyet farkı gözetmeyen işçilerin sınıf kar-
in, uluslararası (Enternasyonalist) dayanışmanın
irildiği, bütün işçilerin faşizme, emperyalizme ve
me karşı tek yürek, tek ses ve tek yumruk olduğu
1 Mayıs. İşçi sınıfının bütün emekçilerle kaynaş-
plerinin hayata geçirilmesi yolunda mücadele az-
aha kararlı bir şekilde sergilendiği gündür. 1 Ma-
egemen sınıfların söylediği gibi kırlara çıkılıp çi-
lanan birgün değildir. 1 Mayıs işçi sınıfının bü-
hi boyunca, haklarını kanı ve canı pahasına söke
partıp aldığını simgeler. İşçilerin en doğal en in-
eplerinin bile burjuvazi tarafından kan ve ateşle
maya çalışıldığı tarihten bir kez daha kavranılıp,
arihlerinden çıkardıkları derslerle uyanıklıklarını
arttırdıkları gündür. Bu yüzden kapitalistler kor-
Mayıs'tan. Korkarlar işçilerin meydanlara çıkan
, bilinçli gücünden. Bu korkuyla unutturmaya ça-
1 Mayıs'ı. Çiçek bayramı diyerek geçiştirmeye ça-
bütün güzellikleri yaratan yüce değer olan eme-
ramını. Bu korkuyla saldırırlar işçi sınıfına ve 1
ra. Çünkü onlar da bilir kendi tarihlerinden do-
sınıfının gücünü. Fakat bütün çabalarına, saldı-
ve komplolarına rağmen unutturamadılar 1 Ma-
unutturamayacaklar.

1 MAYIS'IN DOĞUŞU:

yıs işçi sınıfının bütün dünyada 8 saatlik işgünü
rüttüğü mücadelenin ürünüdür. Bugün birçok ül-
saatlik işgünü yasal olarak kabul edilmiş du-
ır. Hatta bazı ülkelerde işçiler 7 saatlik işgünü için
le vermektedirler. Ancak bu uzun ve kanlı müca-
nunda, işçi sınıfının tırnaklarıyla söküp koparttı-
aktır.
talizmin ortaya çıkışıyla birlikte büyük üretim bi-
de doğdu. Yüzlerce hatta binlerce işçinin birara-
ek toplu üretim yapmasına, yani üretimin toplum-
nitelik kazanmasına rağmen, üretim araçlarının-
eti küçük bir azınlığın elinde toplanmaya başlan-
lece kapitalist toplumun iki temel sınıfı ortaya çık-
nmek için emek gücünden başka satacak bir şeyi
n işçi sınıfı (proleterya) ile üretim araçlarına sa-
hasından dolayı işçilerin ürettiği değerlere el ko-
işçileri sömürerek yaşayan burjuvazi.
r, daha fazla kâr, en fazla kâr'' dürtüsüyle hare-
n kapitalistler, bunu sağlayabilmek için işçileri ala-
e *sömürüyorlardı. Günde 16-18* saat çalışan işçi-
ir hakka sahip değildiler. Sefaletin, açlığın, işsiz-
bildiğine yaygın olduğu bir ortamda güçlü bir ör-
e sahip olmayan işçiler, açlıktan ölmemek için her
kabul etmek zorunda kalıyorlardı. Ücretlerin dü-
nasından dolayı özellikle kadın ve çocuk işçiler, ka-
lerin tercihiydi. 7-8 yaşındaki çocukları bile gün-
6 saat çalıştırıyorlardı.
tlerin düşüklüğü, çalışma saatlerinin uzunluğuyla
ıce, işçiler ne dinlenebiliyor ne de yeterince besle-
orlardı. Barakalardan oluşan işçi mahalleleri sal-
talıklardan geçilmiyordu. Böyle bir ortamda, İn-
de, normal olarak üç neslin tükendiği bir zaman
nda dokuma sanayiinde dokuz nesil tükenmiştir.
n bu koşullara karşı işçiler tepkilerini çeşitli biçim-
österdiler. Daha iyi bir ücret, daha az çalışma sü-
sosyal haklar da elde etmek için örgütlendiler ve
ele ettiler. Ancak bu mücadeleye burjuvazinin tep-
k sert ve acımasız oldu. İngiltere'de 1819 yılında
y hakkı isteyen 60 bin işçiye açılan ateş sonucu çok
işçi öldü. Fransa'da 30 bin işçinin grevine askeri
r silahla cevap verdiler. Almanya'da 1844'de gre-
n Silezya işçilerinin üzerine yine askeri birliklerini
di sömürücüler. 11 işçi öldürüldü. Yalnızca Fran-
825-1847 yılları arasında grevler nedeniyle 1250 işçi
dü. Burjuvazinin iktidarı bir kan denizinin üstünde
yordu. Çıkarlarını savunmak için gösterileri, grev-
diğer mücadele yollarını deneyen işçi sınıfı bir yan-
elde ettiği bazı ekonomik hakların ilk fırsatta bur-
arafından geri alındığını görüyordu. Böylece, kur-
için sadece ekonomik mücadelenin yetmediği, si-
ücadeleninde gerektiği işçilerin bilicine yerleşti.
rada, işçilerin mücadelesi sınırları aşarak, ulusla-
bir niteliğe bürünmeye başladı. Aynı koşullar al-
aşayan, hedefleri aynı olan, işçilerin sınıf kardeş-
64 yılında, uluslararası işçi derneğinin (1. Enter-
al) kurulmasıyla somutlandı. Uluslararası İşçi Der-
66'da Cenevre'de toplanan 1. kongresinde işgünü-
sal olarak sekiz saatlik çalışmanın kabul edilmesi
benimsedi. İşçileri bu talebin kabul edilmesini sağ-
için mücadeleye çağırdı. Ve kısa zamanda 8 saat-
nü talebi bütün ülkelerin işçilerinin ortak talebi ha-
ldı.
tarafta olduğu gibi Amerika'dan da yankısını bul-
aatlik işgunü talebi köleliğe karşı ücretli emeğe da-
mürüyü temsil eden kuzeyin zaferiyle biten iç sa-
sonra tekelleşmeye başlayan şirketler fiyatları sü-
arak yükseltirken, ücretleri de düşürmek için ken-
arında anlaşmalar yoluna gidiyorlardı. İşçilerin çı-
nı korumak için yaptıkları her grev kiralık katille-
ofesyonel grev kırıcıların, polislerin ve askerlerin
saldırısına uğruyor, grevci işçiler katlediliyordu.
öyle bir ortamda, büyük sanayiciler dört eyalette
ücretleri düşürme kararı aldılar. Henuz yeni ör-
neye başlayan işçiler ilk önce dilekçelerle ücretler-
düşüşü önleyebileceklerini sandılar. Bu girişim ba-
ğa uğrayınca gösteriler yaptılar. Bu da yetmeyin-
ilvanya işçileri direnişe geçerek greve gittiler. Bur-
grev kırıcılarıyla kışkırtıcı ajanlarıyla ve hükume-
ımıyla grevi acımasızca bastırdı 10 işçi lideri asıl-
k ölüm kalım mücadelesi veriyordu Amerikalı iş-
saatlik işgunü talebi için komiteler kuruldu.
demiryolu işçilerinin önderliğinde genel greve gi-
ütün bu mücadeleler işçi sınıfı için oldukça önemli
kim oluşturuyordu. Bu mücadeleden çıkarılan ders-
iler geleceğe giden yolu aydınlatıyorlardı. 1 Ma-
6 eyleminin önderlerinden Alber Parsons'da bir-
önderinin yetişip, piştiği bu mücadeleden doğdu.
yılında kurulan Amerikan Emek Federasyonu 8
işgününün kabul edilmesi için 1 Mayıs 1886'da ge-
e gidilmesi kararını aldı. Ve 1 Mayıs'ta şalterler
akinalar sustu. Ülkenin dört bir yanında işçiler se-
tlik işgunü taleplerini yaşama geçirmek için üre-



timden gelen güçlerini kullandılar. Yapılan gösterilerde işçilerin sergilediği kararlılık, Amerikan burjuvazisini korkuya düşürdü. İşçileri huzur ve güveni bozmakla suçlayarak kiralık katillerini silahlandırdılar. Bunun için gereken şey işçilerin üzerine saldırmak için yaratılacak bir komploydu.

3 Mayıs günü komplo sahneye kondu. Bir fabrikanın önünde greve katılmayan arkadaşlarını ikna etmeye çalışan işçilerin üzerine fabrika polislerinin silahları ölüm kustu. İşçiler silahsızdı, polis rastgele ateş ediyordu. Ve altı işçi öldürüldü o gün. Ertesi gün işçiler toplanarak katliamı protesto etmeye karar verdiler. Kararlı olduklarını, yılmayacaklarını, direneceklerini göstereceklerdi. Toplantıda Albert Parsons bir konuşma yaptı. İşçilerin içinde bulundukları durumu, 8 saatlik işgünü talebini ve katliamın burjuvazi tarafından gerçekleştirildiğini anlattı. Konuşma bitip işçiler dağılmaya başladığı sırada bir kışkırtıcı ajanın attığı bombayla ortalık ana baba gününe döndü. Bombayı atan kışkırtıcı ajan, Pinkerton özel dedektiflik bürosunun bir adamıydı. Ve Şikago'lu işverenler tarafından tutulmuştu. Toplantıyı izleyen polisler hemen ateş etmeye başladılar, işçilerin üzerlerine. 4 işçi öldü birçok kişi yaralandı.

İşverenlerin güdümündeki gazeteler olayın sorumluluğunu hemen işçi sınıfının üzerine yıkmaya kalkıştılar. ''Anarşistlerin'', ''teröristlerin'' polise bomba attığı yalanını yaymaya çalıştılar. Polis, Albert Parsons ve arkadaşlarını suçlu ilan etti. İşadamları birliği Parsons'u yakalayana 10.000 dolar ödül vereceğini açıkladı. Ancak Parsons gidip kendi teslim oldu. Olaydan sorumlu tutulan sekiz işçi mahkemeye çıkarıldılar. Suçlanan sekiz işçiden yedisi bomba atıldığında meydanda yoktu, biri ise kürsüde konuşma yapıyordu. Daha başta bu sekiz yiğit

Devamı Sy 8'de

1 MAYIS 1989

1 Mayıs, işçi sınıfının 8 saatlik işgünü için verdiği mücadelesinden doğmuştur. Ancak, süreç içinde (8 saatlik işgünü talebinin birçok ülkede yasal olarak kabul edilmesinin de etkisiyle) 1 Mayıs'lar çağın, ülkenin ve günün koşullarına göre işçi sınıfının uğruna verilen mücadelenin daha da yükseltildiği günler haline dönüşmüştür. Bugün her ülkede 1 Mayıs'lar hem bütün ülkelerin işçilerinin evrensel taleplerinin, hem de her ülke özelinde içinde bulunulan durumdan kaynaklanan güncel taleplerin ön plana çıkarıldığı günlerdir. Yani 1 Mayıs'lar sadece A.B.D.'de asılan 4 işçi lideri de dahil sınıfın hakları için girdiği mücadelede yitirilenleri ve 8 saatlik işgünü için verilen mücadeleyi anmak için, ya da ''işçilerin mücadele, birlik, dayanışma günü'' olarak ilan edilmiş olduğu için kutlanmaz. Aynı zamanda ve daha önemlisi:

- İşçi sınıfının gerçek kurtuluş mücaledesinde, sömürünün, soygunun, baskı ve işkencenin kaldırılması için yapıan mücadelede daha ileri bir noktaya erişmek için,
- İşçi sınıfının uluslararası mücadelesine ve dayanışmasına hizmet eden birliğin yaratılması için,
- Yaşanılan somut durumdan, işçilerin ve emekçilerin içinde yaşadıkları koşullardan doğan talepler uğrunda mücadelenin yükseltilmesi için, kutlanır.

Ülkemizde de 1 Mayıs 1989'un içeriği bu bakış açısıyla doldurulmalıdır. Uygulanan ekonomik politikaların iyice yoksullaştırdığı işçi sınıfı, bugün ekonomik nedenli ve kendiliğindenciliğin belirlediği bir hareketlilik içindedir. Ancak, bu hareketlilik bir örgütlenme temeline oturamamanın sıkıntısını çekmektedir. İçinde bulunduğumuz koşullarda, işçi sınıfının sendikal alandaki en önemli görevi bu hareketliliği doğru bir anlayışla ele alıp, kalıcı kılacak, doğru bir şekilde yönlendirecek sınıf ve kitle sendikal anlayışına sahip devrimci sendikal yapının yaratılmasıdır. ''İşçiler, isteklerini hep birlikte dile getirdikleri ve cüzdanlara teslim olmayı reddettikleri zaman, artık köle olmaktan çıkar, insan olurlar. Emeklerinin yalnız bir avuç asalağın zenginleşmesine hizmet etmesi değil, çalışanların insanca yaşamalarını sağlamasını istemeye başlarlar''. İşte bu şiarla işçilerin ekonomik mücadelesini ''tüm halkın özgürlüğü için, sermayenin boyunduruğundan tüm emekçilerinkurtuluşu için yapılan mücadeleye''tabi kılacak, sınıfın gerçek sendikal örgütlülüğünün yaratılması, 1989 1 Mayıs kutlamalarının içeriğini oluşturacak mücadele hedeflerinden birisidir. Böylesi bir yapılanmanın daha şimdiden hayatın içinde vücut bulmasının ve kalıcı olabilmesinin işçi sınıfının kendi mücadelesi, bilinci ve birliğiyle mümkün olacağı gözönünde tutulmalıdır. Kutlamaların hazırlanmasından içeriğine ve biçimine kadar bütün 1 Mayıs faaliyetlerine bunun gerekleri yedirilmelidir. Bu doğrultuda 1 Mayıs 1989, işçi sınıfının mücadele içinde doğup gelişen birliğinin pekişmesine, gücünün açığa çıkmasına ve sınıfın kendi gücüne güvenmesine, bu gücün bilinç potasında eriyerek sınıfın çıkarları yönünde kanalize olmasına hizmet etmelidir. Bunun sağlanabilmesi ise gücünü emekle sermaye çelişkisinin en yoğun olarak yaşandığı işyerlerinden alan ve bütün işçileri kapsamaya yönelik biçim örgütlenmelerinin hayata geçirilmesiyle mümkündür. Devrimci Sendikal Yapı da işyerlerini temel alan bu örgütlülüklerin, işyeri komitelerinin ve konseylerinin üzerinde yükselecektir.

1 Mayıs, işyeri komitelerinin ve konseylerinin hayata geçirilmesi için atılan adımların hızlandırılmasını sağlamaya yönelmelidir.

12 Eylül, işçi sınıfının sendikal örgütü olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kapatmış, birçok işçi önderini ve devrimciyi işkencelerden geçirip, acımasızca katletmiştir. Ülkemizin emperyalizme olan bağımlılığını daha da arttırmıştır. Egemen sınıfların sınır tanımayan sömürülerini daha da kolaylaştırmak için emekçi halkın her türlü örgütselliğini dağıtıp, bütün haklarını ortadan kaldırmıştır. Bu yüzden 12 Eylül'ün doğurduğu bütün sonuçlarla, yarattığı bütün kurumlarla, getirdiği bütün düzenlemelerle birlikte tarihin çöp tenekesine atılmasına hizmet etmelidir 1989 1 Mayıs'ı.

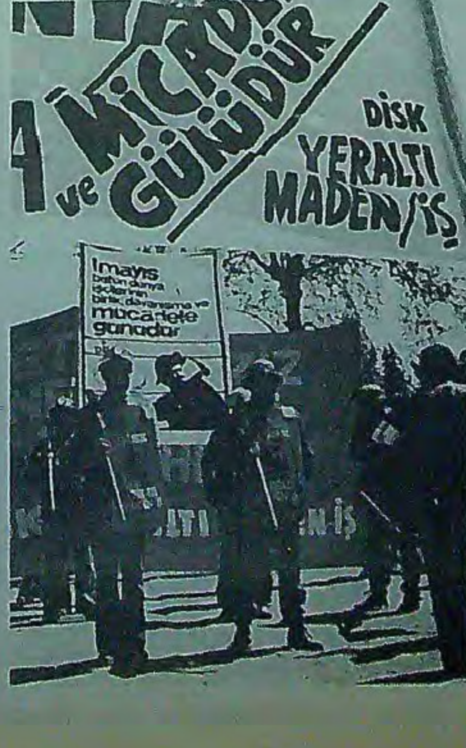
1 Mayıs 1989 işçi sınıfının özgürce örgütlenmesi, sendikalaşması, toplu sözleşme yapması ve sınırsız grev hakkına sahip olması doğrultusunda bir mücadele içeriği taşımalıdır. Bu amaçla:

- Bütün çalışanlara değil, yalnızca işçilere sendika, grev ve toplu sözleşme hakkı tanıyan,
- Sendika kurma, sendikaya üye olma, sendika yöneticisi seçilme, sendika üyeliğinden ayrılma konularında kısıtlamalar getiren,
- Sendikaların siyasetle uğraşmasını yasaklayan
- Getirdiği barajlarla (işkolu düzeyinde % 10, işyeri düzeyinde % 50) sendikaların toplu sözleşme yapma hakkını engelleyen
- Mali ve idari denetim adı altında sendikalar üzerinde siyasi iktidarın baskı yapmasına zemin hazır hazırlayan,
- Sendikaların uluslararası örgütlere üye olmalarını iktidarların iznine bağlayan,
- Sendikal eğitimi,daha fazla amacıyla mesleki eğitime dönüştürmeyi hedefleyen.
- Özgür toplu sözleşmeyi engelleyen Yüksek Hakem Kurulu ve arabulucu uygulamasını getiren.
- İş güvencesini ortadan kaldırarak işten atmalara zemin hazırlayan
- Kıdem tazminatına üst sınır koyarak, işçilerin pazarlık hakkını yok eden
- İşçi sağlığına ve iş güvenliğine önem vermeyen.
- İşçilerin işyerinde yönetime belirleyici bir şekilde katılımını engelleyen.
- Sözleşmeli personel adı altında her türlü sosyal haktan mahrum bir köleler ordusu yaratmayı amaçlayan.

- Genel grev, hak grevi, siyasi grev ve dayanışma grevlerini yasaklayan, çeşitli işkollarına grev yasağı koyan, grev hakkının etkisizleştirilmesi için her türlü düzenlemeyi yasallaştıran, hükümete grev erteleme ve grev durdurma yetkisi tanıyan ve bütün bunların sonucunda grev hakkını kuşa çeviren,
- Grevi sınırlı olarak sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonucuna bağlayan,
- İnsanlık suçu lokavtı kabul eden,
- 1 Mayıs'ı işçi sınıfının mücadele, birlik ve dayanışma günü olarak tanımayan **(iş, grev, toplu sözleşme ve lokavt) yasalarının kaldırılması talepleri yükseltilmelidir. Her türlü yasal düzenlemenin kısıtlama anlamına geleceği bilinciyle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarının sadece anayasal bir hak olarak yeralması, uğrunda mücadele verilmesi gereken bir talep olarak 1 Mayıs kutlamalarında sahiplenilmelidir.**

Bugün sendikal faaliyetler üzerindeki yasaklar sadece Sendikalar Yasası'ndan ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası'ndan değil, başta Dernekler Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, Olağanüstü Hal Yasası, Sıkıyönetim Yasası, Ceza Yasası, Polis Vazife ve Selahiyetleri Yasası olmak üzere diğer birçok yasadan da kaynaklanmaktadır. Bütün bu yasaların kaynağı ise 12 Eylül'ün yarattığı 1982 Anayasası'dır. Bu yüzden:

- Devletin toplum için değil, toplumun devlet için varolduğu şeklindeki bir düşünceden ilham alarak hak ve hürriyetlerin içini boşaltan
- Bir anayasa olmaktan çok, ana yasaklar manzumesi olan,
- Halkın düşünme ve örgütlenme özgürlüğünü engelleyen,



- Sıkıyönetim mahkemeleriyle, Devlet Güvenlik Mahkemeleri'yle yargı bağımsızlığını zedeleyen
- Baskının kurumsallaşmasına hizmet eden

bu anayasanın tümüyle kaldırılması yolundaki talep 1 Mayıs'ta daha gür bir sesle yankılanmalıdır.

Tam bağımsız bir Türkiye'nin yaratılması, her türlü baskının yok edilmesi, halkın demokrasisinin kurulması yolundaki her somut adımın en doğal sahibi ve en kararlı savunucusu işçi sınıfıdır. Halkın kendi geleceğini kendi elleriyle kurması için verilen mücadelenin başını çeken işçi sınıflıdır Sömürünün, baskının olmadığı, insan onuruna yaraşır bir düzenin kurulması yolundaki mücadelenin öncüsü olan işçi sınıfı 1 Mayıs'ta bu doğrultudaki taleplerini de haykıracaktır elbette. Çünkü, ''1 Mayıs, işçilerin aydınlığa ve bilince varmalarını tüm baskı, zulüm ve sömürüye karşı sosyalist bir toplum düzeni için mücadelelerinde kardeşçe bir birlik oluşturmalarını kutladıkları gündür.''
1 Mayıs 1989'da da;

- Ülkemizin emperyalizmin boyunduruğundan kurtulması için ve bu doğrultuda ülkemizin değerlerinin emperyalistlere akmasına, emperyalizmle entegrasyona hizmet eden Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası, OECD gibi mali kuruluşlarla bütün ilişkilerin kesilmesi, dünya emperyalizminin saldırgan gücünü oluşturan NATO gibi askeri kuruluşlardan çıkılması, ülkemizdeki yabancı üslerin kaldırılması, A.B.D. ile yapılan ikili kölelik anlaşmalarının iptal edilmesi için,
- Bütün siyasal tutuklu ve hükümlülerin serbest bırakılması için,
- İdam cezasının kaldırılması için,
- İşkencenin kaldırılıp, işkencecilerden hesap sorulması için,
- 1980'le TÜRK-İSLAM SENTEZİ adını alan ve bundan kaynaklanan tüm ayrımcı baskılara ve asimilasyon uygulamalara son verilmesi için,
- Bilimi halkın hizmetine sunan demokratik-özerk bir üniversite sisteminin kurutlamısı için,
- Gecekondu yıkımlarının önlenmesi, herkese çağın gereklerine uygun bir konut sağlanması, eğitim ve sağlık hizmetlerinin parasız ve nitelikli birhale gelmesi, işsizliğin, yok edilip herkesin isteği ve yeteneği doğrultusunda bir iş sahibi olması ve bütün bunların gerçekleşmesinin devletin sorumluluğu olduğunun kabul edilmesi için,
- TÜRK-İSLAM SENTEZİ adı altında sürdürülen faşizan kurumlaşmanın kaldırılıp, sözün, yetkinin, kararın ve iktidarın halkta olduğu bir demokrasinin yaratılması için, verilen mücadele daha da yükseltilmelidir.

Böylesi bir içerikle kutlanacak 1 Mayıs 1989, işçi sınıfının mücadeledeki gücünü ve birliğini daha da arttırmaya yönelmelidir. Yapılacak kutlamaların biçimi de, bu içerikle uyumlu bir şekilde organize edilmelidir. Bu nedenle 1 Mayıs öncesi yapılacak çalışmalarda 1 Mayıs'ın hangi içerikle kutlanması gerektiği anlatılmalı ve işçilerin en geniş katılımını sağlayacak biçimler hayata geçirilmelidir. Bu ise, kutlamaların işyerlerine kaydırılmasıyla sağlanabilir.Meydanlarda yapılacak kutlamalara her işyerindeki öncü işçilerin katılacağı, birçok işçinin ise bu gösterilere katılamayacağı gözönünde tutulmalıdır. Bu yüzden meydanlarda gerçekleşecek eylemlere bir alternatif olarak değil, ama bu eylemlerle bütünleştirilebilecek, uyumlulaştırılabilecek bir şekilde kutlamalarda işyerleri temel alınmalıdır.

İşyerlerinde yapılacak 1 Mayıs kutlamaları ise her işyerinin kendi koşulları değerlendirilerek, sınıfın yaratıcılığından kaynaklanan biçimlere bürünecektir.

Geleceğe uzanan aydınlık yolda 1 Mayıs bayrağı 1989'da bir kez daha işçi sınıfının yoluna ışık tutacaktır. İşçi sınıfının bütün emekçilerle kenetlenerek bağımsız ve demokratik bir Türkiye'yi yaratacağı, üretenlerin yöneteceği günlerin müjdeleyicisi olacaktır. Dipten gelen dalganın karanlığı örteceği, güneşli güzel günlerin haberini verecektir. Bu kararlılık ve bilinçle bir kez daha haykırıyoruz:

Tüm İşyerleri 1 Mayıs Alanıdır.
Ülkemiz 1 Mayıs Alanıdır.
Yaşasın 1 Mayıs
Yaşasın İşçi Sınıfının Uluslararası Mücadele, Birlik ve Dayanışma Günü
Yaşasın İşçilerin Mücadele Birliği

YAŞASIN 1 MAYIS

işçiyi yok etmeye kararlı olan mahkeme tamamen düzmeceydi. Yargılanan işçilerin hepsi idama mahkum edildi. Ancak üçünün cezası halkın tepkisinden korkulduğu için hapis cezasına çevrildi. Nitekim davanın üzerinden 7 yıl geçtikten sonra davanın hakimi "bombayı kimin attığı önemli değil" diyordu.

★ Louis Lingg hücresinde öldürüldü. Alber Parsons, August Spier, Adolph Ficher ve George Engel idama mahkum edildiler. Özer dilekçesi ile ve cezalarının ömür boyu hapse çevrileceği söylenen bu dört yiğit işçi adına Parsons şu cevabı veriyordu, "BÜTÜN DÜNYA BİLİYOR SUÇSUZ OLDUĞUMUZU. EĞER ASILIRSAM CANİ OLDUĞUMDAN DEĞİL - SOSYALİST OLDUĞUMDAN ASILACAĞIM." İşçi sınıfının bu dört yiğit evladı 11 Kasım 1887 günü asıldı. İdam edilen işçilerin son sözleri kararlılıklarını ifade ediyordu;

Spier: "Sessizliğimizin boğduğunuz seslerden daha güçlü olduğu gün de gelecektir!"

Fischer: "Yaşasın işçiler!"

Parsons: "Halkın sesi kendini duyursun!"

Bu dört işçi liderinin asılması işçilerin mücadelesini durduramadı. Amerikan işçi sınıfı mahkemenin düzmece olduğunu, davanın yeniden görülmesi gerektiğini savundu heryerde ve başarıya ulaştı.

1893 yılında İllinois valisi 1 Mayıs'la ilgili davaya bakan mahkemenin düzmece olduğunu ve asılan 4 işçinin haksız yere asıldığını kabul etmek zorunda kaldı. Cezaevindeki Fielden, Neebe ve Schwab serbest bırakıldılar.

1 Mayıs'ı unutmadı işçi sınıfı ve Spiers'in dediği gerçekleşti. Amerikalı 4 işçi önderi asılırken sağlanan sessizliğin o gün boğulan seslerden daha güçlü olduğu görüldü. 1889'da kurulan 2. Enternasyonal her 1 Mayıs'ta bütün dünya işçilerinin birlik ve dayanışma içinde mücadelelerini yükseltip bu amaçla gösteriler yapmasını kararlaştırdı. 1 Mayıs'ı işçi sınıfının uluslararası mücadele, birlik, dayanışma günü olarak ilan etti.

Burjuvazi kan ve terörle yok etmeye, hafızalardan kazımaya çalıştı 1 Mayıs'ı. Her 1 Mayıs kutlamasında, birçok ülkede gösteri yapan işçilerin üzerine saldırdı. Ama işçiler büyük bir mücadele azmiyle coşku ve heyecan içinde sahip çıktılar 1 Mayıs'a. Bugün birçok ülkede 1 Mayıs işçi bayramı olarak resmi tatil günü kabul edilmiştir. İşçilerin mücadelesinin ve kararlılığının simgesi olan 1 Mayıs, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da resmen kabul edilmiştir. **Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesinin aldığı bir kararda 1 Mayıs gösterilerinin önemli bir sendikal hak olduğu belirtilerek şöyle denmiştir; "Özellikle 1 Mayıs günü nedeniyle yapılanlar dahil açık hava toplantıları ve gösteri yürüyüşleri düzenleme hakkı sendikal hakları önemli bir yönünü oluşturur."**

TÜRKİYE'DE 1 MAYISLAR:

Türkiye'de 1 Mayısların tarihi Osmanlı İmparatorluğu'na kadar uzanır. Kapitalist ilişkileri dışabağımlı geliştiği Osmanlı devletinde ilk işçi eylemleri 1830'la 1840'lı yıllara denk düşer. İlk grevi 1872'de yapan Osmanlı İşçilerinin grev ve direnişleri uzun bir baskı ve sessizlik döneminden sonra 1908'deki 2. Meşrutiyet'in ilanıyla birlikte hız kazandı. 1907'de İskeçe'deki işçiler 1908'de İzmir tramvay işçileri çalışma süresinin 10 saate düşürülmesi için greve gittiler ve nihayet 1909'da Üsküp ve Selanik'te ilk defa 1 Mayıs kutlamaları yapıldı. Selanik'teki kutlamada Türk, Bulgar, Yahudi, Rum işçiler, her ulustan işçinin kardeş olduğunu gösterircesine kolkola yürüdüler. 1910'da diğer bölgelerde de kutlanan 1 Mayıs 1911'deki görkemiyle egemenleri korkuttu. 1911'de Selanikte 12 bin işçi greve çıkarak kutladı 1 Mayıs'ı. Yaklaşık 7 bin işçi, işçi sınıfının uluslararası marşı Enternasyonal'i söyleyerek yürüyüş yaptı. Telaşa kailan egemenler ve hükümet 1912 yılında yapılacak 1 Mayıs gösterilerine izin vermedi. Ancak işçilerin işbaşı yapmalarını engelleyemedi. Birinci paylaşım savaşı esnasında kutlanamayan 1 Mayıs'lar Kurtuluş Savaşı sırasında işgale karşı anti-emperyalist gösterilere sahne oldu. 1920 yılında işgalcilerin ve işbirlikçi Osmanlı hükümetinin baskılarına rağmen işçiler "bağımsızlık" isteyen pankartlarla yürüdüler. 1921 1 Mayıs'ı ise ogüne kadar yapılan en görkemli 1 Mayıs kutlamasıydı. O gün onbinlerce işçi emperyalist işgale karşı mücadele azimlerini haykırdılar. 1912'de Ankara'da kutlandı 1 Mayıs. 1922 1 Mayıs'ı İstanbul, Ankara, İzmit ve Adapazarında yine anti-emperyalist bir içerikle kutlandı. Mersin'de işçiler halkı Fransız işgaline karşı direnişe çağırdılar.



1 Mayıs'ın işçi sınıfının uluslararası (enternasyonalist) dayanışmasıyla gerçek yurtseverliğin kaynaşması olduğunu unutturmak için bugün ülkemizi emperyalizme peşkeş çekenler, açık pazar haline getirenler, ülkeyi ucuz emek cennetine çevirmekle övünenler, utanmadan 1 Mayıs'ı "vatan hainliği"yle eşanlamlı göstermeye çalışmaktadırlar. Kurtuluş savaşı sonrasındaki ve "Bağımsız Türkiye" şiarının atıldığı daha sonraki 1 Mayıs'lar, bu yalancılara verilecek en güzel cevaptır.

İşçi sınıfının her türlü örgütlülüğü dağıtıldı, bütün haklar gaspedildi. Ve 1935'te 1 Mayıs Bahar ve çiçek bayramı ilan edildi. Bu egemen sınıfların 1 Mayıs'ın içeriğini boşaltmaya yönelik bir çabasıydı. 1972'de ikibine yakın işçi 1 Mayıs'ta iş bırakarak kutladılar 1 Mayıs'ı ve mücadele geleneğini yaşattılar. Ondan sonra uzun yıllar boyunca kitlesel bir şekilde kutlanamadı 1 Mayıs.

Bu arada Türk-İş toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt ve sendikalar yasasının yürürlüğe giriş günü olan 24 Temmuz'u işçi bayramı olarak benimsedi. İşverenlere büyük imkânlar tanıyan, işçi sınıfının gerçek taleplerini yansıtmayan bu yasaların yürürlüğe giriş gününü işçi bayramı ilan ederek, Türk-İş hem bu yasaları işçiler gözünde meşru kılmayı, hem de işçi sınıfının uluslararası mücadele, birlik ve dayanışma günü olan 1 Mayıs'ı unutturma çabasında emek hırsızlıklarına yardımcı olmayı amaçlıyordu.

1967'de kurulan DİSK (Devrimci İşçi Sendi[...] federasyonu) kuruldugu yıldan 1976'ya kadar [...] bildiri ve toplantılarla kutladı. Ve 1 Mayıs 19[...] yüzyıllık bir aradan sonra Türkiye İşçi sınıfının [...] 1 Mayıs alanında kitlesel gösterisine sahne old[...] lerce işçi ve emekçi 1976'da 1 Mayıs'a konan y[...] rini kırdılar. O günden sonra Taksim meyda[...] meydanı olarak anılmaya başlandı. İşçilerin, e[...] öğrencilerin, çeşitli demokratik kitle örgütler[...] ların katılımıyla görkemli, şanına yakışır bir şe[...] landı işçi bayramı. İşçilerin ve bütün halkın se[...] mı sömürücülerin yüreğine korku saldı. Ve bu [...] pusuya yattılar.

1977'ye gelindiğinde daha bir coşkuluydu, da[...] leseldi gösteri. Hıncahınç doluydu 1 Mayıs al[...] de sürüp giden faşist saldırılara karşı başta i[...] mak üzere bütün halkın teslim olmayacağı vur[...] du atılan sloganlarla. Gelecek güzel günlere d[...] insanca üretilip, hakça bölüşülen bir düzene d[...] dile getiriliyordu. Yapılan konuşmalar bitip m[...] insanlar dağılmaya başladığı anda bir silah ses[...] Sonra yaylım ateşi başladı. İnter Continental [...] İdaresinin üstünden, dört bir yandan kurşunl[...] gibi yağıyordu. Polisler panzerlerle işçilerin ü[...] yorlardı. Tıpkı 4 Mayıs 1886'da Amerika'da [...] bi. Bu saldırıda işçilerin kanını emerek yaşaya[...] cülerin tertibiydi. CIA ve kontr-gerilla işbirliği [...] zenlemişlerdi bu saldırıyı ve sonucu 36 kişinin öl[...] bir katliamdı. Egemen sınıflar yine işçileri ve [...] luklarıyla bu provokasyona ortam hazırlaya[...] grupları suçladı. Ve yine suçluların bu suçlana[...] dığı ortaya çıktı. Ama tabii gerçek suçluların ya[...] yalistlerin onların işbirlikçilerin, CIA ve kontr-[...] üstüne gitmedi, sorumlu mevkide bulunanlar [...]

1 Mayıs alanı kan gölüne çevrildi. Burjuvazi [...] na korku salmak için katliam yapmaktan çeki[...] Ama işçi sınıfının bilincini yükseltip azmini ço[...] tan başka bir işe yaramadı bu katliam. Ve unu[...] sınıfı 1 Mayıs 1977 katliamını. Bugün de h[...] "UNUTMADIK-UNUTMAYACAĞIZ-HE[...] SORACAĞIZ"

Yapılan katliamın bütün halkı teslim alma[...] faşist saldırıların bir parçası olduğu bilinciyle [...] sarıldılar. İşçiler ve tüm emekçiler 1 Mayıs ba[...] 1978'de daha yükseklere çektiler. Yüzbinler [...] o gün meydanları; Katliamla korku salmaya [...] rin planı ters tepmişti. İşçiler, köylüler, öğren[...] örgütleri 1977'de katledilenleri ve mücadeleyi s[...] ler. Faşizme olan nefretlerini haykırdılar.

1979'da ise bu defa sıkıyönetim dikildi 1 M[...] işçilerin karşısına. İstanbulda da sokağa çıkma [...] edildi o gün. Bütün şehir kocaman bir hapish[...] rildi. Yine de diğer şehirlerde kutlanması enge[...] Bütün ülke 1 Mayıs alanı oldu.

1980'den sonra ise suç sayıldı işçilerin ulusla[...] cadele, birlik ve dayanışma günü. Geçmişteki [...] katılanlar hakkında dava açıldı. Ve mahkeme[...] 1 Mayıs katliamında mitingi düzenleyenlerin [...] katılanların bir sorumluluğu olmadığı, tam ters[...] bir saldırı olduğu kanıtlandı. 12 Eylül, 1 Mayı[...] lerden sildi, ama sınıfın ve emekçi halkın bili[...] lemedi.

Emeğe saldıranlar, emeğin bayramına da [...] edemezlerdi elbet. Ama en yüce değer olan, bü[...] liklerin yaratıcısı olan emeğin bayramı unuttu[...] 1987'de bir salon toplantısıyla kutlanan 1 May[...] birkez daha alanlara taştı.

ENERJİ İŞÇİLERİ

mede yeni talepler öne süren işçiler, özcesi ilk elden ekonomik mücadelenin bayrağını yükseltiyor. İşçiler iş sağlığı gibi isteklerle beraber, disiplin kurallarında işverenin üstünlüğüne son verilerek iş güvenliğinin sağlanması gibi kimi demokratik taleplerde öne sürüyorlar.

Yıllardır haksızlığın, ezilmişliğin, örgütsüzlüğün değirmeninde öğütülen işçi sınıfının öncelikle ekonomik talebleri ön plana çıkarması doğaldır.

İşçi sınıfı ekonomik hakları elde etmenin demokratik haklar uğruna mücadele ile iç içe yürümesi gerektiğini sınıf kavgasının kızgın ateşinde öğrenmektedir.

TES-İŞ'İN KAMU-SEN KARŞISINDAKİ ZAVALLILIĞI...

İşçiler yoksulluk sınırında gezinirken, Kamu-Sen bildiğini okuyor. Türk-İş ve ona bağlı sendikalar acizliğin batağında çırpınmakta ve gündeme etkili eylemler yerleştirmektedir.

Türk-İş'e bağlı Tes-İş'deetkisiz kalan sendikaların bir tanesidir. Tes-İş, seksendört bin işçiyi kapsayan toplusözleşme görüşmelerinde, işveren tarafının, söylediklerini kulak arkası ettiği haber bültenlerinde yana yakıla anlatmaktadır.

İşveren Tes-İş'in görüşme masasına getirdiği yüzotuz maddenin hiç birisine yanıt verme gereği bile duymamıştır. Kamu-Sen bu tavrı ile Türk-İş üyesi diğer sendikaları olduğu gibi Tes-İş'i de ciddiye almadığını göstermiştir. Tes-İş'in örgütlü olduğu iş kolunda (enerji) grev yasağıda bulunduğu düşünüldüğünde Kamu-Sen'in tavrı daha bir anlaşılır olmaktadır. Grev hakkı olmayan işçilerin işverene karşı güçlü olabilmesi için grev yasağını parçalamaları gerekmektedir.

Oysa genel merkezle aynı mantığı paylaşan Tes-İş İstanbul 1 Nolu Şube eski yöneticileri genel kurula sundukları raporda **"mevzuat işçi haklarını almamızı engelliyor"** diyerek işçi haklarının önündeki engellerden bir tanesinindc kendi sakat mantıkları olduğunu ikrar ediyorlar.

Bunların ağa-babaları Tes-İş genel merkez yöneticileri de haber bültenlerinde bakın neler söylüyorlar. **"Yasalara grev yasağı koyanlar, işçilere hakkını vermeyin dememiştir"** Tamda burada Tes-İş yöneticileri işçileri aldatan politikalarını tescil ediyorlar. Hâlbuki yasalara grev yasağını koyanlar işçilere iyi ücret vermeyin diyenlerle aynı kaptan beslenmektedirler. Tes-İş bilinçli bir şekilde yasayı koyanlarla işçilere iyi ücret vermeyenleri ayırarak işçilerin hedefini saptırmaktadır.

Tes-İş toplu sözleşme görüşmelerine işçilerin işyeri komitelerinde tartışarak biçim verdikleri önerileri hiçe sayarak kapalı kapılar ardında hazırladığı önerileri getirmiştir. Yinede Kamu-Sen'e yaranamamıştır.

TES-İŞ'Lİ İŞÇİLERİN TALEPLERİ...

Sendikaların reddettiği, işçilerin taslağı nasıl birşeydi, acaba? İşçiler neler istiyordu da, sendika merkez yönetimi bunları hesaba katma gereği duymadı. İşçileri temsil ettiğini iddia eden bir sendikanın işçileri dışlamasının gerçek nedenlerini işçilerden öğrenelim dedik ve Tes-İş İstanbul 1 Nolu şubeye bağlı işyerinde işçilerle görüştük. İşçiler işyeri komiteleri ile hazırladıkları taslağın 184 maddeden oluştuğunu ve taslağın ücret isteminde işçiler arasındaki ayrıma son verdiğini belirttiler. İşçilerin taslağı iş riski ile sorumluluk alanların özel durumu dışında herkesin aynı ücreti almasını talep ediyordu. Sendika genel merkezi ise işçilerden sakladıkları taslakta işçileri KALİFİKASYON cetveline ayırıyor ve hepsi için ayrı ücret istiyordu. İşçilerin hazırladığı taslakta günlük taban ücret olarak 12.000 TL (brüt) isteniyor. Buna ek olarak da net 10.000 TL. talep ediyorlardı. Ayrıca iş riski, % 10 primi vs. gibi parasal istekler işçilerin taslağında yeralıyordu. Ücretle ilgili tüm kalemler toplandığında istenen para günlük olarak yaklaşık 30.000 TL.'yi buluyordu. İşçiler ayrıca 45 gün üzerinden verilen ikramiyenin 60 güne çıkarılması talebinede taslaklarında yer ayırıyordu. İşçiler taslakta iş yerlerindeki ısı derecesine göre yılda 400 bin lira ilâ 750 bin arasında bir yakacak yardımı öngörüyordu.

İşçilerin taslağı tabiiki salt ekonomik talepler paketinden oluşmuyordu. Taslak demokratik hakların genişletilmesine yönelik kimi adımlarıda içermekte. Bunların başlıcaları şunlardır:

Şu an işverenin kesin bir hakimiyetinde bulunan disiplin kurullarında işçi işveren dengesinin sağlanmasını istiyorlardı. Bu durumda işçilerin iş güvencesi teminat altına alınacaktı. Ayrıca işyerlerinde demokrasinin işlerliğini yasal bazı olanaklarından yararlanarak genişletmek ve izin,işgüvenliği,işçi sağlığı gibi kurumlar oluşturmak. İşçiler taslaklarında ayrıca "işverimi kurulları" adı altında bir komisyon kurulmasını öneriyorlardı. Bu komisyon işyerlerinde işçilerin yönetime katılmasını sağlama amacını taşıyordu. Sendika bu taleplerin tümüne kulaklarını tıkıyordu. İşçilerin toplu sözleşme görüşmelerinin 1 yıllık olması önerisine ise ses çıkarmıyordu, sendika yönetimi. İşçiler sendikanın bu sessizliğini onların hazırladığı toplu sözleşme taslağında da böyle bir maddenin olabileceği şeklinde yorumluyorlardı. İşçiler, sendikanın kendi hazırladığı, taslağı, bile emekli sendikacılık yasasının değiştirilmesi pazarlığına kurban edeceğini söylüyorlardı.

Gerçek şu ki; işçiler Kamu-Sen'leyapılan pazarlıkların ağırlık noktasını, işçilerin talepleri değil, sendika ağalarının koltukları belirliyor diyorlar.

İşçiler taleplerini yüksek sesle dile getirirken sendika yönetimi işçilerin talepleri konusunda suskunluğun bataklığına saplanmış durumda.

Tes-İş'e bağlı İstanbul 1 Nolu şubesine mensup 4.000 işçinin hazırladığı taslağın Tes-İş genel merkezince ret edilmesi, işçilerin yoğun tepkisine yol açtı. Bunun üzerine İstanbul Tes-İş işçileri sendika ağalarının manevralarına (sert) gür bir karşılık vererek İstanbul 1 Nolu şube yönetiminde bulunan genel merkez yanlısı ekibi şube seçimlerinde işyeri komiteleri örgütsellikleriyle yenilgiye uğrattı.

TES-İŞ'Lİ İŞÇİLER SENDİKA YÖNETİMİNİ EYLEME ZORLUYOR

İşçiler toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu-Sen'in sergilediği olumsuz tavra karşın Tes-İş'in sessiz kalmasına sert tepki göstermekteler.

Dolayısıyla işçiler bir yandan Kamu-Sen'e bir yandan da teslimiyetçi, uzlaşmacı sendika genel merkezine karşı mücadele etmektedir.

Sendikanın işveren yanlısı kimliğine rağmen enerji işçileri sendika yönetimine hemen hergün değişik eylem önerileri götürdü. Güçlü kazanımlar sağlayacak eylemleri örgütleme, yeteneğine ve amacına sahip olmayan sendika yönetimi zevahiri kurtarmak için bazı eylemleri uygulama yoluna gitti. Bu eylemlerin ilk partisi 11 Nisan'da toplu viziteye çıkma ve sakal bırakma eylemlerinden oluşuyordu.

Yurdun dörtbir yanındaki Tes-İş'li işçiler büyük bir dayanışma içine girerek, Kamu-Sen'e bu eylemlerle ilk ciddi karşılığı verdiler.

Olaylar iller bazında şöyle gelişti:

Aydın'da Tes-İş'e bağlı 3400 işçi "ruhen ve bedenen hasta olduklarını" gerekçe göstererek viziteye çıktılar.

Muğla'nın Fethiye ilçesindeki 80 Tes-İş işçisinin viziteye çıkış eylemi ilçedeki ilk işçi eylemi oldu.

Kocaeli'de Tes-İş'e bağlı toplam 310 işçi viziteye çıkma eylemini uygulamaya soktular.

Samsun'da Tes-İş'li yüzlerce işçi toplu vizite eylemine başvurdu.

Burdur'da TEK işçileri toplu viziteye çıktılar ve sakal protestosunu başlattılar.

Bolu'da Tes-İş 53. bölgeye mensup 40 kadar işçi toplu viziteye çıktı.

Erzurum'da TEK'e bağlı işyerlerinde çalışan 250 kadar işçi öğle yemeğini boykot etti.

Diyarbakır'da Tes-İş üyesi işçiler viziteye çıktı. İşçileri yol boyunca sivil polisler izledi. Ama işçilere müdahalede bulunamadı.

Yine Lüleburgaz'da 500, Gaziantep'de Kütahya'da 150 Adıyaman'da 300 enerji işçisi viziteye çıktı.

Tes-İş üyesi işçiler İstanbul'da da Taksim, Beyoğlu, Ümraniye, Beyazıt, Kadıköy ve Bakırköy de toplu viziteye çıkmave yürüyüş eylemi gerçekleştirdiler.

TEK'in Taksim ve Beyoğlu şubesine bağlı işçiler Taksim'den Tarlabaşı'nın sonundaki SSK dispanserine yürüdüler. Yürüyüş öncesi bir işçinin "işçi sınıfının şanına yakışır bir disiplinle yürümeliyiz" sözleriyle harekete geçen 500 kadar işçi, ellerinde vizite kağıtları, disiplinli bir kortej oluşturdular. İşçiler yol boyunca polisin eyleme yönelik tüm kışkırtmalarını boşa çıkardılar. Yürüyüşlerini dispanserde tamamlayan işçiler burada gruplar halinde muayene oldular. Ve dönüşte de yine kortej oluşturarak işyerlerine döndüler.

"ÇÖZÜM BİRLİKTE ÜRETİLECEK, KARARLARIN OLUŞUMU İŞYERLERİNDEN BAŞLAYACAK"

Aynı saatlerde TEK Ümraniye işçi lokali önünde toplanan 600 işçiye önder bir işçi yürüyüş öncesi şöyle konuştu: **"Biz yasal haklarımızı almak için buradayız, çözüm birlikte üretilecek. Çözümü sendikalardan beklemeyin, tepeden gelen çözümlere karşıyız kararların oluşumu işyerlerinden başlayacak"** Daha sonra düzenli sıralar oluşturarak yürüyüşe geçen işçileri polis Kısıklı'ya kadar izledi. Burada polis işçileri zorla otobüslere bindirdi. Üsküdar'da otobüsten inen işçiler tekrar kortej oluşturdular. Bu arada işçileri kışkırtmaya kalkışan bir provakatörde işçiler tarafından ortaya çıkarıldı ve teşhir edildi. Doğancılar parkının karşısındaki SSK dispanserinde viziteye çıkan işçiler daha sonra sessizce dağıldılar.

TEK' Bakırköy Koordinatörlüğü'nde çalışan 250 kadar işçinin yürüyüşüne ise polis müdahale etti ve işçilerden tutuklananlar oldu. Ancak işçiler tutuklanan arkadaşlarını polislerden geri aldılar. Yürüyüş devam ederken kararlılıklarını attıkları sloganlarla gösterdiler.

"ÖZAL İSTİFA" "İŞÇİLER ELELE GENEL GREVE"

TEK'in Beyazıt Şebekesi'nde çalışan işçiler de Beyazıt'da görkemli bir yürüyüş düzenlediler. İşçiler yürüyüş boyunca "Özal istifa", "İşçiler elele genel greve", "karnımız doysun, ekmeğimiz büyüsün", "Grev bizim hakkımız söke söke alırız" sloganlarını haykırdılar.

İşçileri mücadele azimleri ayni gün Kadıköy'de "Özal istifa", "İşçiler elele genel greve" sloganlarıyla daha bir bilendi. İşçiler attıkları sloganlarla daha bir coşkulu olurken, sloganlarda işçilerin dilinde, öz sahiplerini buluyordu.

Tes-İş üyesi işçiler bu eylemlerinin ardından 13 Nisan'da bir başka direnişi başlatıyorlardı. Yurt çapında uygulanan bu direniş toplu iş sözleşmesinin 28-2-1989 tarihinden iti[...] akdine dönüşmesinden hareket etmekteydi. Arızalı [...] fiğe çıkmama işçilere güvenlik malzemesi sağlanma[...] saiye kalmama, geceleri 7,5 saatten fazla çalışılma[...] hate çıkan işçilere seyahat avansı verilmesi, lojman[...] rildiği için işverenin buyruğuna uyma zorunluluğun[...] konusu olmayacağı gibi noktalar bu eylemin daya[...] turmaktadır. GENEL MERKEZİN İHANETİNE K[...] İŞ'Lİ İŞÇİLER DİRENİŞLERİNİ DEVAM ETT[...]

Bütün bunlar sürerken, Tes-İş 15 Nisan Cumarte[...] şubelerine bir genelge göndererek yukarıdaki gere[...] dürülen eylemlere 20 Nisan'a kadar ara verilmesini i[...] bu sıralar işverenle oturacağı toplu sözleşme mas[...] görünmek. İşçileri yönlendiren, onlara hakim bir [...] rüntüsü verip işverene iyiniyet gösterisinde bulun[...]

Bütün bunlar sürerken Tes-İş'in bu oyununa ge[...] den Tes-İş'li işçilerden 1000 kadarı 19 Nisan'da İst[...] şube önüne toplandılar. İşçiler sendikanın kendiler[...] eylemlerini durdurmak istediğini ama buna rağmen [...] devam ettireceklerini vurguladılar. Tes-İş üyesi işç[...] nin her yanından Ankara'ya telgraflar yağdırıyor. [...] almak için verilecek mücadelede sizinle sonuna k[...] riz. Eğer bizi satarsanız sizden bunun hesabını sor[...] rikli olan telgraflar merkez yöneticilerini hop otu[...] dırıyor. Tes-İş İstanbul 1 nolu şube yöneticileri iş[...] lerinin haklı olduğunu belirttiler. Tes-İş İst. 1 nol[...] Beyazıt'taki TEK şebekesine kadar yürüyen işçile[...] desi'nin bir bölümünü işgal ettiler ve "Özal istifa" [...] genel greve" sloganını yol boyunca haykırdılar. İş[...] lemi Tes-İş İst. 1 nolu şubesinin önderliği ve de[...] gerçekleştirildi.

Bu arada, işveren, TEK koordinatörlüklerine te[...] rerek eylemlere devanı eden işçilerin polise bildir[...] İşçilerin eylemi bu tehdide rağmen devam etti.

TEK'te çalışan mühendisler de durumu E.M[...] Mühendisleri Odası"na bildirdiler. EMO işçilerin [...] ile ilgili taleplerinde haklı, talebe dayalı eylemler[...] luğunu belirterek işçilerin yanında tavır aldı.

Tes-İş sendikası işçileri tabandan gelen güçler[...] gütlü kıldıklarında önlerinde ne Kamu-Sen nede s[...] kalar durabilir.

MESS'İN SON OYU[...]

İŞÇİLER BUGÜN GİRDİK[...] MÜCADELEDE OYNANAN[...] OYUNLARA KARŞI DİKKA[...] OLMALIDIR

Daha iyi ücret, daha iyi sosyal hak, insa[...] ma düzeni ve iş güvencesi talepleriyle direne[...] katlerini sürmekte olan görüşmelerden uza[...] lıdır. Ancak bu dikkat, sözleşmelerin ardın[...] mekte olan "MİLLİ ÜCRET POLİTİKAS[...] nın üzerine de yönelmelidir. İşverenlerin, [...] larının "çarpık" olarak tanımladıkları ücr[...] uygulamalarının sorumluları da kendileridir. [...] sendikalarla kapalı kapılar arkasında Toplu [...] Görüşmeleri adı altında yürüttükleri çalış[...] leri olan bu uygulamalar işverenlerin iste[...] gün bunlardan şikayetçi olma ve bunu işçi s[...] dığını söyleme hakkına sahip değillerdir. [...] yaşayabilmek için ücret ve sosyal haktan vaz[...] memelidir. Bunun pazarlık hakkını da ke[...] başka hiç bir ele teslim etmemelidir.

İŞÇİLERİN SESİ
Sahibi: Çetin Uygur
Yazı İşleri Müdürü: Soner Kızılkaya
Yazışma Adresi: Prof. K. İsmail Gürkan Cad. 3/5 Hüdaverdi Apt. Cağaloğlu-İstanbul

Dağıtım: Hürriyet Holding
Baskı: Son Havadis
Dayanışma ve Abone ödentileri: Yapı Kredi Bankası Çağlayan Şubesi
TL. Hesap No: 12096-4
Döviz Hesap No: 620328-5

Üretenler: Çetin Uygur, Füsun Demiralp, Aytimur Doğan, Soner Kızılkaya, Hayati Sönmez, Kazım Özdoğan, Volkan Yaraşır, Behzat Taş ve işyerlerinden işçiler.
Tel: 528 16 73

İŞÇİLERDE ÖFKE BÜYÜYOR

ediye, tersane, petro kimya, demir-çelik, maden, yol, tenerji, denizcilik, cam işçilerin yükselen grev dışı eylemleetkileri Türk-İş'i zorluyor. Türk-İş yönetimini toplu iş sözleri görüşmelerindeki uyuşmazlıkları eşleştirmeye yönelten rlama kamu işyerlerinde 700 bine yakın işçiyi grevin eşiğitiriyor.

ellikle yerel seçimlerin öncesi yükselen direnişler, yerel se r sonucunda da artan bir ivmeyle devam ediyor.

enişlerin olduğu işyerlerinde, direnişe katılan işçilerin yoğu yüzde yüze yakın bir oranda. Eylemlilikler, diliğindenci" bir görünüm içinde olsa da taleplerin acilliği pkiselliğin yüksekliği katılımı arttıran faktör oluyor.

nelde Türk-İş ve sendikalar bu eylemliliklere tavırlı değil. a sendika yönetimlerinin kararları doğrultusunda yapılan işlere katılımın fazlalığı dikkat çeken başka bir yönü oluşor. İşçilerin bu tavrı, toplu sözleşme görüşmelerindeki suzlukların birikimini taşırken, diğer yandan siyasal iktitavrı da içinde barındırmakta, bunu yanısıra diğer bir yön ndika yönetimlerine duyulan tepkileri de zaman zaman zaman zaman örtük bir biçimde içinde taşıması oluyor.

ilerin ülke çapındaki eylemliliklerinin yükselmesini engel k için hem sendika yönetimlerinden, hem de kolluk kuvinden bazı manevralar da gündeme geliyor. Bazı sendikalisle işbirliği yaparak eylemleri sindirmeye çalışırken, koluvvetleri de işçilere İskenderun demir çelikte olduğu gibi çekiyor, gözaltına alıyor, tutukluyor. Örneğin tersane iş Tuzla'da, tersane kapısından çıkarken sendikacılar polimegafonlarıyla işçilere sessiz olmalarını telkin ediyor. Ceekelde işveren-polis işbirliğinin yeni bir örneğini vererek işçilerinin parmak izi alınıyor, böylece sınıfın dayanışmakararlılığı önlenmeye çalışılıyor.

ğer yandan Türk-İş yöneticilerinin "bekle-gör" politikası, manevralarla sürerken, direnişlere, işçilerin tümünün kası, tepkinin yoğunluğu, kendi yerlerini koruma kaygısı yaak bazen "sert" çıkışlar yapmalarına da neden oluyor. "Hal işçi kardeşim" içerikli bildiriler ve açıklamalar, işçi sını yükselen muhalefetini kendi istedikleri bir rotaya oturtmak sından başka bir ifade taşımıyor. Bu rota uzlaşmacı, devlet kasının, işçi sınıfının muhalefetini düzen sınırlarında hapek, yeniden düzen kanallarına aktarmanın yolu oluyor.

kaygıları taşıyan Türk-İş yöneticileri, eylemleri organize adında bir koordinasyonun kurulması gerekliliğinden bahor. Yaşanan ekonomik sorunlardan dolayı açlığa, yoksulmahkum edilen işçi sınıfı, sendikalarını zorluyor. Bu gelişekonomik taleplerin karşılanması için Türk-İş yöneticilerioneliyor. Türk-İş yöneticileri böyle bir yönelimi çarpıtmak ri kontrol altında tutup yerlerini sağlamlaştırmak istiyor unun için bazen eylem çağrıları yapıyorlarsa da bu çağrıki iki yüzlülüğü işçi sınıfı bu zamana kadar yaşadığı pratik görmüştür.

na rağmen, Türk-İş içindeki bazı sendikaların gerçekleşi direnişlerin mücadelenin kalıcılığı ve kararlılığı açısından ile üzerinde durulması gerekiyor. Türk-İş içinde sınıf ve kitle ikası olmada kararlı Deri-İş sendikasının Alboy fabrikasında ekleştirdiği grev de bunun en güzel örneklerinden birini oluşyor. İşveren olan TÜSİAD başkanı Cem Boyner'in "ideo grev" diye bilinçli olarak dikkatleri çektiği Alboy grevi, masıyla birlikte polisiye baskılarla karşı karşıya geliyor, iş gözaltına alınıyordu. İşverenden ve polisten gelen saldırı asıl hedefi, işyerinde yaratılan örgütselliklere yöneliyordu.

y'daki işyeri komiteleri, işçilerin katılımıyla toplu sözleşaslağını hazırlıyor, grevin başlamasından, sürdürülmesine r organizasyonların tümüne işçilerin aktif olarak katılımıglıyordu. Söz ve kararın gerçek anlamda işçilerde olduğu i örgütsellikleriyle Alboy'da sürdürülen grev, yükselen diler içinde ayrı bir yer oluşturmaktadır.

YLEMLERİ KALICILAŞTIRACAK ÖRGÜTSELLİKLEYARATMAK, ACİL BİR GÖREVDİR.

i sınıfının yoğun bir potansiyel taşıyan eylemliliklerinin, sözleşme taslağı içeriğinde ya da salt ekonomik talepler e hapsedilmemesi gerekiyor. Toplu sözleşmelere bakış iyi almakla sınırlandırılmamalı, toplu sözleşmenin imzalanyla mücadelenin bittiği anlaşılmayıpeylemler bir saman alevi yanıp sönmemelidir.

ücadelenin kalıcılaşması ve mücadelenin içinden çıkan işçi ının kendi özgücünün ürünü olan Devrimci sendikal yapıyı f ve kitle sendikası yapısını) hedefleyen organizasyonlar yamalıdır. Günün doğumuyla başlayan, gün batımında biten mlilik yerine işçi sınıfı mücadelesi açısından kalıcılığın sağması hedeflenmelidir.

ugün yaygın direnişlere, grevlere; eylemlere dönüşen tepkienüz kapitalizme karşı değil, kapitazilmin sonuçlarına kar. Bu sonuçlardan işçi sınıfının en n bir şekilde etkilenmesi bütün işkollarında, ülke çapında mleri gündeme getirmektedir. Bu tepkiler yalnızca soygun ömürü düzeninin sonuçlarıyla sınırlı kalırsa tepkiden öteye meyecektir. Bu anlamda eylemlerin kalıcılaştırılması ve kaştırıl masını sağlayacak sendikal örgütselliklerin yarat lma cil bir görevdir.

mekle sermaye çelişkisinin kendini direkt hissettirdiği alanlan işyerlerinden başlayan, söz ve kararın gerçek anlamda erin kendilerinde olduğu ve sınıfın kendisi için sınıf olma ciyle donandığı, işyeri komitelerinin yaratılması, mücade kalıcılığı açısından ivedilik taşımaktadır. Sınıf ve kitle senl yapısının çekirdeği olan, işçi sınıfının kendi öz gücüyle ttığı böylesi yapılanmalar, işçi sınıfının çekirdeği olan, işçi ının siyasi potansiyellerini harekete geçirdiği, kendilerine güsağladığı, güçsüzlük duygusunun aşıldığı mücadelede kalın ve kararlılığın sağlandığı sendikal örgütselliklerdir. Böybir örgutsellikte işçi sınıfı sorunların çözümünü kendi dı aramaz, sorunlarını bilen, çözümü doğrultusunda direkt leyendir. Kendi sınıf biliminin klavuzluğuyla hareket edesoygun ve sömürü düzeninin yalnızca sonuçlarıyla ilgilen sorunların kaynağını yakalar, çözümü doğrultusunda sen platformda örgutsellikler ve yeni eylem biçimleri belirler. ın biliminin klavuzluğuyla mücadeleyi birlik bir uğraş olagörmez, uzun bir solukluluk olarak anlar.

IRLİĞİN KALICILAŞTIRILMASI, MÜCADELENİN LICILAŞTIRILMASIYLA MÜMKÜNDÜR.

ylemler, Türkiye işçi sınıfı mücadele tarihinde yeri olabile bütün işkollarında, bütün bölgelerde, dünya görüşleri ne sa olsun bütün işçilerin yoğun olarak katıldığı bir içerikteKatılımın yoğunluğu Devlet senkikası olan Türk-İş'i etkilek boyuttadır ve Türk-İş bazı açıklamalar yapmak, bazı eyeri gerçekleştirmek zorunda kalmıştır. Fakat eylemlerde beyici yön olan "kendiliğindenci" karakterin, ekonomik tei yoğun tepkiselliklerle bütünleşmesi sonucu siyasal yöneeri farklı olsa da işçileri bir araya getirmiş, doğal bir birlik ekleşmiştir. Bu gelişme işçi sınıfı içinacil bir öneme sahip olan k sorununun, nerede çözümleneceği gerçeğini bizlere gösektedir. İşyeri temelinde yaşanan sorunların ortak olmaan kaynaklanan birliğin, işkoluna, hatta ülke düzeyine sıçğını, ayrıca birliğin çağrılarla, laflarla biçimsel bir temelde ayacağını, birliğin hayatın içinden, mücadelenin içinden çığı gerçeğini yaşanan eylemler bize göstermektedir. Birliğin ılaştırılması mücadelenin kalıcılaştırılmasıyla mümkündür. işki sarmal bir bütünluk taşır. Sorun bu bütünlüğu sağlak sendikal örgütselliğin yaratılmasıdır. Yani Devrimci sen yapıyı....

gun doğal, kendiliğinden bir şekilde yaratılan birlik, toplu eşmelerin imzalanmasıyla sınırlı olmamalı, yalnızca sömüoygun düzenin sonuçlarına tepkinin yarattığı bir geçicilik iği taşımamalıdır.

alıcılaştırılmasının araç ve yöntemleri bulunmalı, ilişki ağbugünden, eylemlerin içinden çıkartılmalıdır.

i sınıfının birliğin kalıcılaştırılması sınıf ve kitle sendikası delesi ve örgütlenme anlayışıyla mümkün olacaktır. Bu süancak sınıfın kendisi içinsınıf olma bilincinin ürünü olan iş komitelerinin-işyeri örgütselliklerinin- yaratılmasıyla oladır.

GREV SİLAHI MUTLAKA KULLANILMALIDIR.

aşanan grevler, bu yasalara grev yapılamaz mantığını darağın etmiştir. Yasal sınırlamalar işçi sınıfı mücadelesi içinçersiz kılınmıştır. Bir savaş okulu olan grevler, organizasndan, gerçekleşmesine, sonuçlandırılmasına kadar işçi sıa yeni değerler, birikimler kazandırdığı, gerçek birliğin dasmanın yaratıldığı, sınıfın eğitiminin kendi işinde sağlandığı eylemlerdir. Burada kazanılan deneyimlerle kalıcı yapılar hedeflenmeli, olay yalnızca işyeri sınırları içinde kalmamalı, işyeri çitleri aşılmalıdır. Grevler, işçi sınıfının mücadele içinde birlikteliğinin sağlandığı, ortak ve birleşik mücadelenin gelişmesini sağlayacak, kollektif çalışma ve iş bölümünün yaratıldığı en etkin mücadele tarzıdır. Grevler bitse de, sözleşmeler imzalansa da mücadele DSY (Sınıf ve kitle sendikası yapısının) yaratılması doğrultusunda sürdürülmelidir.

Grevlerin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi, yaşaması için ve genelde yaşanan sorunların aşılması için sınıfın kendisinin karar alıp, söz sahibi olduğu işyeri örgütsellikleri yaratılmalı ve GREV SİLAHI MUTLAKA KULLANMALIDIR. İşyeri komiteleri biçimindeki böylesi bir örgütsellik her türlü saldırıya, müdahaleye karşı sınıfın özgücüyle hareket ederek, bu olumsuzlukları geçersiz kılacaktır. Alboy grevi saldırıların boyutları ne olursa olsun, grevlerin gerçekleşebileceği, sürdürülebileceği gerçeğini bizlere göstermektedir. Bu güç Alboy işçilerinin yarattığı işyeri örgütselliği olan işyeri komitelerinin yani sınıfın gerçek gücünün ürünüdür.

Direnişler, boykotlar, grevler bizlere egemen güçlerin ve siyasal iktidarın ne kadar etkilendiğini göstermektedir. Bu birikimlerin (birlik, dayanışma, haklar için mücadele etme, haklara sahip çıkma vb.) kalıcılaştırılması bugün kapitalizmin sonuçlarından doğan tepkinin, kapitalizmin kendisine yönelmesini sağlayacaktır. Çünkü sorunların esas kaynağı kapitalizmin kendisidir.

İŞÇİLER YÜRÜDÜ

içinde görüş ayrılıkları çıktı. Böylesi iç çelişkilerin yaşandığı, grevin organize edildiği bir ortamda, sendika yönetiminin işyerinde delege seçimlerini araya sıkıştırmanın da tek açıklaması olabilir, işçiyi kendi içinde bölmek, bütünlüğü bozmak. Bu noktada sendika tarafından hazırlanan oyunlar hayata geçirilince grevin başlamadan bitirilmesi de kolaylaşmış oldu."

Tifdruk'un yanısıra, Basın-İş'e dolayısıyla sarı, uzlaşmacı sendikacılığa yönelen tepkiler MEB İst. Basımevi, Devlet kitapları md. ve DMO basım müessesesi işçilerinin eylemliliklerinde de kendisini ifade ediyordu.

Bu işyerlerinde gerçekleştirilen eylemlerde tepkiler sadece sözleşme görüşmelerinin kilitlenmesine dönük değildi. Tepkiler; Kamu-Sen'in olumsuz tavırlarıyla, işçinin taleplerine duyarsız kalan, mücadeleyi sığ sulara çekmeye çalışan Basın-İş genel merkezine yönelikti. Nitekim işçiler, "Ekmeğimiz üzerinde oyun oynayanlardan hesap soracağız" derken, bu oyuna katılan herkese haykırıyorlardı. Basımevi işçileri toplu viziteye çıkma eylemleri sırasında SSK dispanseri önüne gelen Basın-İş İst. şb. bşk. Hasan Tufan'a "bugüne kadar neredeydiniz?" diyerek hesap soruyorlardı.

Sabahın erken saatlerinde işyerlerinde toplanan MEB İst. basımevi ve Devlet kitapları md.'de çalışan işçiler, çok yönlü tepkiselliklerini, toplu viziteye çıkma eylemleriyle yansıtıyorlardı. 2 işyerinde toplam 500 işçinin % 100'e varan katılımıyla gerçekleştirilen eylemler kararlılık ve mücadele azmi yüklüydü.

Diğer yandan, birkaç gün sonra DMO işçilerinin gerçekleştirdiğitopluviziteyeçıkma eylemi,işçi sınıfının ortak haykırışına dönüşüyordu. Tam katılımın sağlandığı eylem, aynı zamanda "özgücümüzle hareket ettiğimizde hakkımızı alırız" mesajını da veriyordu. İşçiler eylemlerini "ekmek ve demokrasi mücadelesinin bir haykırışı" olarak tanımlıyorlardı.

DMO işçileri iktidara yönelik tepkilerini "Hanedanlar istifa!", "Hükümet istifa!" şeklinde dile getirirken, "Yaşasın işçilerin eylemde birliği!" sloganıyla, mücadelenin işçi sınıfının birliğiyle yükseleceğini vurguluyorlardı. Yürüyüş sonuna kadar aynı coşkuyu sürdüren işçilerin kararlılığı, olaya müdahale etmek isteyen polisleri de geriletti.

O gün işçiler, kararlılı , tek bir yumruk halinde hareket edildiğinde her türlü engellemenin boşa çıkartılabileceğini de gösterdiler.

"TABANDAN GELİŞMEYEN, İŞÇİNİN ÖZGÜCÜNE DAYANMAYAN BİR SENDİKA BİZİ TEMSİL EDEMEZ..."

Basın-İş'e bağlı işyerlerinde yaşanan bu gelişmeler ve hareketlilik, işçinin artık mücadelesine sahip çıktığını göstermesi açısından çok önemli. Bugüne dek yaşadıklarının öğrettikleri ve birikimiyle donanan işçiler için mücadele, ekonomik boyutlardan sıyrılmaya, sınıfın özgücüyle yaratacağı, örgütlülüklerin mücadeleyi kalıcı kılacağı ve geleceğe uzatacağı inancı yerleşmeye başlanmıştır. Bu amaçla verilecek mücadelelede toplu sözleşmeler, kongreler vb. mücadelenin geçiş noktalarıdır. Buralarda edinilecek kazanımlar, deneyimler, mücadeleyi ileriye götürecek adımlar olarak görülmeli, nihai hedef olarak alınmamılıdır. Toplu sözleşmelerde yüzde hesaplarıyla ifade edilen kazanımlarla ya da sendika yönetiminin değiştirilmesiyle mücadele sona ermez. Önemli olan işçilerin özgüçleriyle yaratacakları, ayakları yere basan bir örgütlülüğün kurulması ve bunun yine işçinin aktif katılımıyla hayat bularak, geleceğe uzanan mücadele yolunu açabilmesidir. Bu bilinçle harekete geçen basın emekçileri, son olarak söylediler;

"Bundan sonraki süreçte en geniş işçi katılımının sağlanacağı toplantılarla, sendikal sorunların ve çözüm yollarının ortaya konmasına çalışılacaktır. Gerçek anlamda bir sendikal yapının oluşturulması için, sınıfın özgücüyle yaratacağı örgütsellikler sağlıklı bir işleyişe kavuşturulup, nitelikleştirilerek, yaşanacak sorunlar bu perspektifle aşılmalı, geleceğe uzanan mücadelenin temelleri bu yolla atılmalıdır.

Bu yolda, ilk adım olarak işçilerin söz ve karar sahipliği ilkesini hayata geçirebileceğimiz, özelden, genele her konuda gerçek anlamda katılımı sağlayabileceğimiz, geleceğe yönelik mücadelenin temellerini atabileceğimiz alanları, işyeri komitelerini yaratmamız gerekiyor.

Bu yüzden diyoruz ki; Bugün mevcut olan, tabandan gelişmeyen ayakları havada bir yapılanma; koltuk kaygısıyla hareket eden uzlaşmacı bir sendika yönetimi işçiyi temsil edemez. Verdiğimiz mücadele, sarı, uzlaşmacı, düzen yanlısı sendikalara da yönelmek zorundadır.

Biz, bugün, basın emekçileri olarak, düzen sendikacılığına, umut tacirlerine, kavgayı hep yarınlara bırakanlara hayır diyoruz.

Yaşamın içinden çıkan, gelişen ve geleceğe uzanan öz örgütlülüklerimizi yaratmada kararlıyız."

Biz de inanıyoruz ki basın emekçileri, mücadeledeki bu kararlılıkları, birlik anlayışları özgüçlerine olan güvenleri ile işçi sınıfının ortak mücadelesini yükseltecek, ışık tutacak ve işçinin alınteri üzerine çıkar hesapları yapanlara, mücadeleyi satanlara gereken dersi verecektir.

12 EYLÜL'LE GELEN

• Sınıf bilinçli işçiler yerine, sarı-uzlaşmacı düzene uygun kafaların (kuklaların)sendika yönetimlerine geçmesi amaçlanmıştır:

Sınıf Bilimini savunan ve sınıf mücadelesinden gelen işçilere sendika ve şube yönetimleri yasaklanmış, yönetimdekilerin, zararsızlığı saptanmış, düzene uygun insanlar olması istenmiştir. Sendikalar Yasasının 2882 sayılı yasa ile değişik 14. maddesinin 14. fıkrasında, işçi sendikası ve konfederasyonun genel kurul dışındaki zorunlu organlarına (yönetim, denetleme ve disiplin kurullarına) seçilebilmek için, Sendikalar Yasasının 5. maddesinde sayılan suçlardan hüküm giymemiş olmak ve en az 10 yıl çalışmış olmak koşulu; bölge şube ve şube yöneticilik koşullarında da diğer koşullarla birlikte en az 1 yıl fiilen çalışma koşulu getirilerek, yalnızca çalıştığı yıllar içinde denenmiş, uzlaşmacı-teslimiyetçi kişilere yöneticilik kapıları açık tutulmuştur.

• İşyeri işçi temsilciği görevsizleştirilerek, temsilciler, şube ve sendika yönetimlerinin temsilcisi durumuna getirilmişlerdir.

Sendikalar Yasasının 34., 35. ve 30. maddeleri, işyeri temsilcilerinin atanması, sayısı ve nitelikleri, görev ve yetkileri, görev süreleri ve güvenceleri konusunda alabildiğine sınrlamalar getirmiştir. Konu başlıklarında "işyeri işçi temsilcileri" ifadesi yerine "işyeri sendika temsilcileri" ifadesi kullanılarak, maddelerin içeriğinde de temsilcilerin "işyeri işçilerince seçilmesi" yerine "sendikaca atanması" belirtilerek, işyeri işçi temsilciliği sendika yönetim temsilciliğine dönüştürülmüştür.

• Siyasal yasağı ile sendikalar devlet kulüplerine, işçiler çağın kölelerine döndürülmeye çalışılmıştır:

"Yasak Faaliyetler", "Temel Yasaklar", "Diğer Yasak Faaliyetler" vb. yasaklarla donanmış bölüm ve konu başlıklarıyla bile bir yasaklar yasası olan Sendikalar Yasasının 37. ve 39 maddeleri, ile, sendikaların siyasi amaç gütmesi, siyasi faaliyette bulunması, siyasal partilerle ilişki kurması, ticaretle uğraşması, gelirlerini üyelerine dağıtması,, kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü yapması yasaklanmış; sendikalar devlete bağlı işçi kulüplerine, işçiler, hiç bir hakkı olmayan kölelere dönüştürmeye çalışılmıştır.

Bunlara ek olarak sendika yöneticilerinin siyasal partilerde görev almaları, sendikaların siyasal partilerle, derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla siyasi amaçla ortak hareket etme, destek, yardım ve bağış almaları da yasak faaliyetler içinde yeralmıştır. Sendikaların diğer kuruluşlarla yardımlaşma ve dayanışması yasaklalanarak, güçsüzleşmesi ve yalnızlaşması amaçlanmıştır.

Sendikalar, üyelerinden gelebilecek yasadışı denilen olayları önlemekle görevli kılınıp, bu tür olaylardan sorumlu tutularak, üye işçiler üzerinde devlet denitim organı durumuna dönüştürülmüştür.

• Devletin idari ve mali denetimi ile sendikal özgürlük ortadan kaldırılmıştır:

Sendikalar Yasasının 47. maddesiyle, sendikalar, kendi iç denetimlerinden başka, gerek görüldüğünde birden çok yapılacak idari ve mali dış (devlet) denetlemelerle, devlet denetim makamlarının idari vesayeti altına sokulmuşlardır. Siyasal iktidarın bu müdahaleleriyle, sendikaların idari ve mali özerkliği, sendikal özgürlüğü ortadan kaldırılmıştır.

Bunun yanısıra sendikalara, Sendikalar Yasasının 49. maddesinde sayılan tüm defterlerin (aynı yasanın 50. maddesinde) olağan genel kurulu izleyen 15 gün içinde notere tasdik ettirilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

• Sendikal eğitim, mesleki eğitime dönüştürülerek, işçilerin kendi sınıf bilincini almaları yasaklanmıştır:

Sendikalar Yasasının 33. maddesiyle, eğitim "mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini artırmak;" "milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet etmek" gibi sınırlar içinde tutularak, işçilerin kendi sınıf bilincini almaları yasaklanmıştır. Böylece işçiler sınıf bilincinden uzaklaştırılmaya, 'milli tasarruf, yatırım ve reel verimlilik, vb.' kavramlarla uyuşturulup uyutulmaya çalışılarak, eğitm, işverene hizmet eden işçi beyin gücü yaratmaya dönüştürülmüştür.

• İşçi sendikalarının ekonomik olarak güçlenip-gelişmeleri engellenmiştir:

Sendikalar Yasasının 23. maddesi, sendikalara ödenecek aidat miktarının üst sınırını belirleyip, bu miktarın tüzüklerde gösterileceğini hüküm altına almış, grev fonu, dayanışma aidatı, bağış ve ticari ortaklık yasaklanıp aidatlara üst sınır konularak işçi sendikalarının ekonomik olarak güçlenip gelişmelerinin önü tıkanmıştır.

• Farklı üretimden doğan özgün talepler birleştirilerek, kısa sürede ve bir kalemde silinmesi sağlanmıştır:

Sendikalar Yasasının (2882 sayılı yasayla değişik) 60. maddesinde, işçilerin sendikalaşacağı işkolları sayısı azaltılarak 28'e indirilmiştir. Böylece farklı üretimlere dayanan işkolları birleştirilip sayısı azaltılarak, işçilerin (işkolu birlikteliği sağlanmış gibi gözükse de) farklı üretimden kaynaklanan özgün taleplerinin etkisinin ve süresinin, işverence kısa sürede ve bir kalemde etkisizleştirilip silinmesi amaçlanmıştır.

• Yeni örgütlenme içinde sendikaların 'varolma hakkı' yokedilmiştir:

Sendikalar Yasasının 6,1. maddesinde, işverenden aidat kesilmesini ancak işyerinde uygulanan toplu sözleşmeyi imzalayan sendikanın isteyebileceği kabul edilerek, konfederasyonlar bunun (check off sisteminin) dışında tutulmuşlardır. Toplu sözleşme yapmaya yetkili sendika dışındaki yeni örgütlenme içinde olan sendikalara hayat hakkı tanınmayarak bu tür sendikaların var olması engellenmek istenmiştir.

• **2822 sayılı TOPLU SÖZLEŞME, GREV ve LOKAVT YASASI:**

• Toplu İş Sözleşmeleri, uzlaşmacı, gerici, faşist sendikacıların haklarını sattığı pazarlıklar durumuna getirilmişlerdir:

TSGL (Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt) Yasasının 12. maddesi, yetki belirlemeyi üyelik esasına dayandırarak, sendikaya örgütlü bulunduğu işkolunda % 10, toplu sözleşme kapsamına giren işyeri veya işyerlerinin herbirinde % 50 artı bir (yarıdan fazla) üyeye sahip olması halinde yetki tanımaktadır. İşçilerin zorla uzlaşmacı, gerici, faşist sendikalarda tutulmaya çalışıldığı ve yetkinin belirlenmesinde siyasal iktidarın belirleyici etkisi de gözönüne alınırsa, işverenle anlaşılarak imzalanan kötü toplu sözleşmeler, işçi haklarının satıldığı bir pazarlık durumuna dönüştürülmüştür.

• Aynı dönemde tek sözleşme ile işçiler, işverenlerin azgın sömürüsünün keyfiliğine bırakılmıştır:

TSGL Yasasının 3. maddesi, aynı dönem içinde bir tek sözleşme yapılacağını kayıt altına alarak, yükselen enflasyon, artan hayat pahalılığı, düşük ücretler karşısında işçileri hareketsiz, elleri kolları bağlı bir durumda, işverenin azgın sömürüsünün keyfiliğine bırakmıştır.

Yine aynı yasa maddesi, işletme sözleşmesi ve grup sözleşmesine de olanak tanıyarak işverenlere, işçileri sendikalarından ayırabilme, grev ve toplu sözleşmeyi etkisizleştirme imkanı vermiştir.

• Toplu sözleşme özgürlüğü ortadan kaldırılarak, işçilerin pazarlık gücü ve etkinliği ortadan kaldırılmıştır:

TSGL Yasasının 17. ve 13. maddeleri, toplu sözleşmeye çağrı, sözleşme başvurusu ve müzakerelerini takvime bağlayarak, başvuru tarihinin işverene bildirimini, Çalışma Bakanlığı'nın (siyasal iktidarın) ellerine bırakmıştır. Toplu sözleşme düzeninin belli takvimlere bağlanması, işverene gerekli önlemleri alarak toplu sözleşmeyi kendi isteği doğrultusunda kullanma fırsat ve etkinliğini tanımıştır.

Amaç ve içerikleriyle toplu sözleşmelere ilişkin maddeler, ayrı ayrı ve bir bütün olarak, sendika ve işçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını koruması ve geliştirilmesine uygun bir kullanımdan çıkarılarak, işçilerin pazarlık gücünü ve etkinliğini yok denecek kadar azaltarak, toplu sözleşmenin özerkliğini ortadan kaldırmıştır. Dahası "grevlerin kötüye kullanılması" gerekçesiyle toplu sözleşmeyi ortadan kaldırabilmeye kadar vardırılmıştır.

• 'Teşmil' uygulaması, toplu sözleşme hakkına 'tas içinde sunulan zehir'dir:

TSGL Yasasının 11. maddesi, toplu sözleşmesi bulunmayan işyerlerini sözleşmesiz bırakmamak görünümü altında, siyasal iktidarın toplu sözleşme ortamını ortadan kaldırmak, işçileri buna alıştırmak ve toplu sözleşmede siyasal iktidarın belirleyiciliğini koymak acını taşımaktadır.

• arabuluculuk sistemi ile, işçilerin grev haklılıkları ortadan kaldırılmıştır:

TSGL Yasasının 22. maddesiyle getirilen arabuluculuk sistemi, aynı yasanın 23. ve 24. maddelerinde belirlenen arabulucu görev ve tavsiyelerine göre, işçilerin greve gitme haklılıklarını, grev haklarını ortadan kaldırıcı bir şekilde engellemeye yönelik olarak düşünülmüştür.

• Sendikasız işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek topul sözleşmeden yarahlanmaları sağlanarak grev kırıcılık ödüllendirilmiş ve çalışanların birliği engellenmeye çalışılmıştır:

TSGL Yasasının 9. maddesi, sendikasız işçileri, sendikadan ayrılan ya da çıkarılan, grev süresince üretime devam eden, grev kırıcılığı yapan işçileri toplu sözleşmeden yararlandırarak ödüllendirmiş, işçilerin kafasına sendikanın ve grevin gereksizliği düşüncesini yerleştirmeye çalışarak, çalışanların birliğini engellemeyi amaçlamıştır.

• İşçilerin grev hakkı yesaklarla işlemez duruma getirilerek bir "çıkarılamaz"a dönüştürülmüş; "toplumsal suç" olan Lokavt, işverene bir hak olark tanınarak, toplu işten atmalar yasalaştırılmıştır:

TSGL Yasasının 2. ve 3 kısımlarında yeralan 25.'den 80. kadar maddeleri, grevin tanımından, başlaması, yürütülmei, sonuçlanması sırasında ve sonrasında doğan sonuçlarına kadar grevin amacına ve uygulamasına ilişkin çift yönlü yasaklarla, bir yasaklar zinciri olmuştur.

Aynı yasanın 29., 30. ve 31. maddelerinde yasağın bulunduğu işler, yerler ve geniş geçici yasaklarla, işçilerin grev hakkı ellerinden alınarak, 'toplumsal suç' olan Lokavt işverene bir hak olarak tanınmıştır.

• Grev ertelemesi, bir grev yasaklamasıdır; grev ertelemesi ile işverene ve siyasal iktidara istediği zaman grevi ortadan kaldırma hakkı tanınmıştır:

TSGL Yasasının 32., 33. ve 34. maddelerinde, grev ertelemeleri genişletilerek grev yasaklamalarına dönüştürülmüş, erteleme sonrası yeniden grev hakkı doğmaması, yasalar da kayıt altına alınmıştır. Uyuşmazlıkların çözümünün Yüksek Hakem Kurulu'na giderek işverenlerin ve siyasal iktidarın zorunlu dayatmalarıyla sonuçlandırılması amaçlanmıştır.

• Toplu Hak Uyuşmazlıklarının grevle çözümlenme yolları kapatılmıştır:

TSGL Yasasının "Toplu Hak Uyuşmazlıkları" bölümünde (Madde 60 ve 61) grev öngörülmemiş, böylece uyuşmazlığın grevle çözümlenmesi yolları kapatılmış, hak grevi yasaklanmıştır.

Aynı yasanın 47. maddesiyle de, bazı sudan gerekçeler ve 'iyi niyet kuralları' gibi her yöne çekilebilecek nedenlerle grevin İş Mahkemesi kararıyla durdurulup, ortadan kaldırılmasına yer verilerek, grev, işverenlerin ve siyasal iktidarın istediği ve gerekli gördüğü zaman müdahale edebildikleri bir duruma getirilmiştir.

• Grev oylaması, işvrenlerin 'grev kırma hakkına" dönüştürülmüştür:

TSGL Yasasının 35. maddesi, sendikalı işçilerin iş sözleşmesinin işverence feshini sınırlayan yasa bulunmadığından, grev ilanının yapıldığı tarihten önce işveren tarafından alınan yeni işçilerle istenen grev oylaması sonucu elde edilerek, grev başlamadan grevin uygulanmamasına (kırılmasına) imkan tanınmıştır.

• İşverenlere, 'grevin kullanılmasını engelleme' fırsat ve zaman tanınmıştır:

TSGL Yasasının 37. maddesi, grev kararının noter aracılığıyla 6 işgünü önce işverene bildirerek uygulamaya konulabileceğini ve grev kararlarının işverene bildirilmesinden başlayarak 60 gün içinde kullanılmasını, daha sonra uygulamaya konulmayacağını yasal kayıt altına alarak, işverenlere ' grevi etkisizleştirme, uygulamadan alıkoyma' doğrultusunda önlem almak fırsat ve zamanı tanınmıştır.

• Ekonomik ve cezasal yaptırımlarla 'grev caydırıcılığı' amaçlanmıştır:

TSGL Yasasının 42. maddesi, grev süresince işçilere ücaret ve sosyal yardımların ödenmemesini ve bu sürenin kıdem tazminatı hesabından ayrı tutulmasını hükme bağlayarak, greve başvurulmasını engellemek, işçinin grev gücün kırmak anlamında "grev caydırıcılığını" amaçlamıştır.

Bu caydırıcılık, yasanın 72 ve 89. maddeleriyle oldukça ağır (para ve hapis) cezasal yaptırımlar getirilerek iyice pekiştirilmiştir.

TOPLU SÖZLEŞMELERE

cektir. Greve çıkılan işkollarında sendika yönetimleri, sonuç olarak iktidarın önerdiği % 130 oranının bir miktar üzerindeki ücret arttırımını kabul edeceklerdir. YHK'na giden işkollarındaki toplu sözleşmeler ise, yine aynı sonuca maruz kalacaklardır. Yani nihai olarak, toplu sözleşmeler işçiler açısından kötü sözleşmeler olacaktır.

Bu muhtemel gelişmeler karşısında TÜRK-İŞ'in alabileceği tavır da üzerinde durulmaya değer niteliktedir: TÜRK-İŞ yöneticileri, işçilerin muazzam kitlesel dalgalarıyla gelen başkaldırılarının , kendilerini kıyıya atmaması için teslim olduğu kanısından hareketle siyasi iktidara yüklenecekler ve toplu sözleşmelerde % 190-200 oranındaki bir ücret arttırımını yakalamayı hedefleyeceklerdir. Bu hesabın altında, pazarlık masasından kendilerince "olumlu" sayabilecekleri bir toplu sözleşme ile kalkarak işçi sınıfının yükselen dalgalarını durdurma eğilimi yatmaktadır. Siyasi iktidarı ikna etme çabası içindeki TÜRK-İŞ yöneticilerinin tavırları, birbiriyle çelişebilen iki ayrı eğilim halinde kendisini göstermektedir. Önümüzdeki TÜRK-İŞ kongresinde emeklilik nedeniyle yeniden seçilemeyecek olan sendikacılar, gelecekteki politik arenada kendilerine şimdiden yer arama çabası içindedirler (ki bunlar, yerel seçimlerin çok öncesinde siyasi eranadaki muhtelif düzen partileri ile dirsek temasına ve sıcak ilişkilere girmişlerdir). Toplu sözleşme görüşmelerinde elde edecekleri "iyi" (!) sözleşmenin, bu amaçlarına hizmet edeceği düşüncesindedirler. İşte bundan dolayı, iktidara yüklenmeleri sözkonusudur. Diğer taraftan, yönetimlerde kalacak olan sendika yöneticileri ise, koltuklarını koruma düşüncesi ile yer yer TÜRK-İŞ yönetimiyle, yer yer ise bağımsız hareket ederek toplu sözleşmeleri bağıtlayacaklardır.

İşçiler, eylemlerle yarattıkları mücadele birliktelikleriyle siyasi iktidarı yıldırmış ve sarı-uzlaşmacı-işbirlikçi sendika yönetimlerini ürkütmüşlerdir. Bu durumda:

Bağıtlanacak toplu sözleşmeler olumlu sayılabilecek bir sonuç içerirse, kazanımların ve alınan hakların kalıcılığının sağlanması zorunluluğu kendini dayatacaktır. Diğer bir deyişle, sözleşmeler ile elde edilen ücret, işgüvenliği, iş güvencesi, işçi sağlığı ve sosyal hakların korunması geliştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte yeni hak ve kazanımların elde edilmesi, ücretlerin pula çevrilmemesi uğrunda mücadele sürdürülmelidir. Bu ise, işçilerin, aynı zamanda demokratik hak ve özgürlükler mücadelesine girmeleriyle ve bu ekonomik-demokratik mücadeleyi demokrasi mücadelesine bağlamaları ile mümkün olacaktır.

Diğer muhtemel gelişme sözleşme sonuçlarının işçiler açısından olumsuz sonuçlar içermesidir. (ağırlıkla bu beklenilmektedir.) Çü... sözleşmelerin bağıtlanması yetkisi işçilerde değil, yönetimlerd... Böylesi bir durumda, işçiler bu kötü sözleşmelerin getirdikleri..i aşan uygulama yollarını aramak ve bulmak zorundadırlar. Mücadele ile en kötü sözleşmeleri işyerlerinde en iyi biçimde uygulamaktan başlayarak fiili kazanımlar elde etmeye dek varan çözüm önerilerini hayata geçirmelidirler. İşçiler, diğer taraftan ise sendikalarını sınıf ve kitle sendikası (Devrimci sendika) niteliğini alabilecek sendikal yapıya dönüştürmek doğrultusundaki bir hedefe ulaşma çabası içinde olmalıdırlar. Yani kendi sendikalarının kongrelerine müdahale etmelidirier. Kongreler sürecinde, belirlenen politikalara dayalı kararlarla oluşturulan programlarla devreye girilmesi ve bu programları hayata geçirmekle görevli kılınacak arkadaşların işçilere titizlikle belirlenmesi, izlenmesi gereken yol olmalıdır.

Bütün bunlar, bugün mücadelenin içinden doğan birlikteliklerin kalıcı hale dönüştürülmesi yani İşyeri Komiteleri ve İşçi Konseylerinin yaratılması ile mümkün hale gelecektir. Eğer, sözkonusu yapısallıklar doğmuş ve oturtulmuş ise daha da güçlendirilip-nitelleştirilirken, bu yapılarla sözleşme taslak hazırlıklarından sözleşme uygulamalarına, kongrelere ve işyeri temsilciliklerinin seçilerek atanmasına kadar her durumda fiili olarak devreye girilmelidir. Yerine getirilecek bütün bu görevler, DEVRİMCİ SENDİKAL YAPILANMA'nın yaratılması yolunda istasyon noktaları olacaktır.

Bugün gelinen noktada, işçilerin süren eylemliliklerinin, gerek siyasi önderliği ve gerekse gerçek sendikal önderliği (Devrimci Sendikal Yapılanma) yoktur. Dolayısı ile, işçilerin işverenler, siyasi iktidarlar ve onların her türlü organlarının saldırıları karşısında en zayıf halkası bu noktadır. Yaşanacak her türlü olumsuzluklar sınıfın bütünselliğinin dağılmasına yol açabilir. İşçilerin bölünup-parçalanan mücadelesi yenilgi ile sonuçlanabilir. Bir olasılık olarak gündeme gelebilecek sözkonusu yenilgi, işçiler arasında yeni yılgınlıklara ve suskunluklara yolaçabilir ve bu psikolojık bozukluğun neden olduğu ruh hali ile mücadele geri noktalara sürüklenebilir. İşçilerin doğal önderleri eylem dalgalarının rehavetine kapılmayıp, söz konusu olumsuzluğa teslim olmazlarsa, işyerlerinden doğru yaratılıp, nitelleştirilen yapısallıklarla söz konusu olabilecek yenilginin açıkları kapatılabilir, saldırılar göğuslenebilir. Böylece, yaşanan kitlesel eylemliliklerle kazanılan mevziler korunabilir ve tahkim edilebilir. İşte, işyeri komiteleri ve konseylerinin işçi sınıfına ilişkin yerine getireceği bugünkü tarihi görevi budur.

Bugünkü mücadelemiz, yarının büyük yangınlarının ilk kıvılcımıdır. Ve yarın daha sıcak yaşanacaktır!...

GIDA İşçileri:

"Bu Daha Başlangıç!.."

● *İstanbul, Bandırma, Ankara, İzmir, Yozgat, Tekirdağ, Samsun, Malatya... Tekel işçilerinin sesi tüm yurtta yankılanıyor:*

● *Tek Gıda-İş Sendikasına üye Tekel işçilerinin birçok ilde aynı gün gerçekleştirdikleri eylemlilikler, İstanbul'daki işçilerin sendika genel merkezine toplu halde gidip- yönetimden hesap sormalarıyla daha geniş bir boyut kazandı.*



Son aylarda ülke çapında yükselişe geçen işçi sınıfının mücadelesine Tekel işçileri 12 Nisan 89 tarihinde gerçekleştirdikleri yürüyüşle omuz verdi. Yaklaşık 8000 tekel işçisinin Cevizli'den Kartal'a yürüyerek toplu viziteye çıkmasıyla atılan adım, bugünlere dek uzanan eylemlilikler zincirinin önemli bir halkası oldu.

Cevizli Tekel işçileri Kartal'a uzanan yürüyüşleri boyunca gösterdikleri kararlılık ve coşkuyu, toplu vizite dönüşünde de korudular. Nitekim bu kararlılıklarını, polisçe kurulan barikatları aşıp, "geldiğimiz yoldan döneceğiz" sözleriyle de sergilediler. Sendika yöneticilerinin tavrı ise işçilerin açtığı yolla sessizce ilerlemek oldu.

O gün 8000 işçinin sergilediği bu mücadele örneği tüm yurtta yankısını buldu ve tekel işçisi için bir başlangıcın ifadesi oldu. Tekgıda-İş'e bağlı işyerlerinde gelişen olaylar "İşyeri Komitesince hazırlanan taslağı, sendika yönetiminin dikkate almaması ve talepleri geriletmesiyle başlamıştı.

İşçilerin ekonomik alandaki talepleri 80'deki alım güçlerine ulaşabilmek.

İşçiler 80'de ellerine geçen 23160 TL ile 1544 sigara alabildiklerini, bugün ise 1544 sigaranın 900 küsur bine eşit olduğunu söyleyerek ücretlerinin yetersizliğini ortaya koydular.

Cevizli tekel işçisinin gerçekleştirdiği bu eylem, mücadelenin artık işçinin insiyatifinde geliştiğini gösteren bir nitelikteydi. O tarihden 18 Nisan'a kadar Tekgıda-İş merkezinin uzlaşmacı tavrında bir değişiklik olmadı. Bunun üzerine 18 Nisan'da birçok ilde tekel işçileri tepkilerini dile getirmek için toplu viziteye çıkma eylemi gerçekleştirdiler.

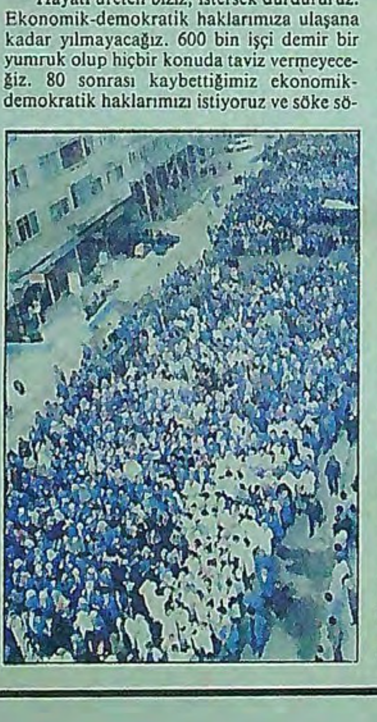
Bandırma tekel yaprak tütün atölyesi merkez işletme müdürlüğünde 350 işçi fabrikadan Bandırma SSK hastanesine yaptıkları yürüyüşte polis müdahalesine meydan vermeyecek bir kararlılık bir birlik sergiliyordu...

Ankara tekel bira fabrikasındaki 700 işçi trenle Ankara'ya, buradan da Ulus SSK polikliniğine yürüyerek, eylemler zincirinin Ankara halkasını oluşturuyordu... İzmir'de, çeşitli bölgelerden yürüyüşe geçen tekel işçileri Alsancak dispanserinde buluşuyor, "Açız" diye haykıran işçileri polis filme çekmekle yetiniyor, şube yöneticilerinin eylemi engelleme çabası, işçilerin kararlılığıyla geri püskürtülüyordu.... Yozgat tekel bira fabrikasında 381 işçi toplu viziteye çıkma eylemi yapıyor, fabrika idare binası önünde toplanarak tepkilerini dile getiriyorlardı.

Yurtta bu gelişmeler olurken, İstanbul'da Cevizli, Mecidiyeköy, Paşabahçe, Büyükdere, Kartal, Bomonti, Cibali'den gelen tekel işçileri toplu viziteye çıkma eylemlerini, sendika genel merkezine yaptıkları ani baskınla yeni boyuta sıçratıyorlardı. Yaklaşık 50 otobüsle genel merkeze gelen işçiler "işçinin emeği satılmayacak?", "İşçileri satmayın, geri adım atmayın?" sloganlarıyla yöneticileri görüşme yapmaya zorluyorlardı. Orhan Balta'nın işçilere megafonla yaptığı konuşma işçilerin tepkileriyle karşılaşarak sık sık kesildi.

Sonrasında konferans salonunda toplanan işçiler, şube başkanları ve işçi temsilcileri aracılığıyla sorunlarını dile getirdiler.

"Hayatı üreten biziz, istersek durdururuz. Ekonomik-demokratik haklarımıza ulaşana kadar yılmayacağız. 600 bin işçi demir bir yumruk olup hiçbir konuda taviz vermeyeceğiz. 80 sonrası kaybettiğimiz ekonomik-demokratik haklarımızı istiyoruz ve söke söke alacağız. Sendika artık 2. plandadır. Hak alma kavgamızda sendika, işçinin insiyatifine bağlıdır. Kavgamıza omuz vermeyen yöneticiler geldikleri gibi giderler. İşçi sınıfı kendi liderlerini yaşamın içinden çıkartır. Bugün işçiler özgüçleriyle hareket ediyor, bizi dürten açlık ve anti-demokratik koşullardır" şeklinde konuşan işçiler, o güne dek böylesi bir toplantı yapılmamış olmasını da sendika içi demokrasinin olmamasına bağladılar.



Bir tekel işçisi yaptığı konuşmada;

"Mücadelemiz salt ekonomik temelli değil. Demokratik talepleri elde etmek için de buradayız. Bugüne dek işçilerin gerçek temsilcileri buralarda hiç konuşmadı. Bugün biz konuşuyoruz. Bize şuana dek gösterilmeyen taslak, işçiye danışılmadan masaya götürüldü. Şimdi sendika yönetimine soruyoruz; Kimin emeğini satıyorsunuz? Buna gücünüz yetmez. Hükümeti, Türk-İş'i ve Tekgıda-iş yönetimini uyarıyoruz. Hayatı üreten bizleriz ve açız. Eğer taleplerimiz gözardı edilirse hesap sorarız."

İşçi temsilcilerinin ve işçilerin konuşmalarından sonra Tekgıda-İş Genel Başkanı Orhan Balta'nın;

"Bugünkü sendika yasaları elimizi kolumuzu bağladı. Bu düzen devam ettikçe 60000 işçi biraraya gelse birşey yapamaz" şeklinde sözleri tepkiyle karşılandı.

Polis müdahalesinin olmadığı olayda işçiler yine toplu halde ve "işçileri satmayın?" sloganıyla otobüslere binip işyerlerine döndüler.

Sarı, uzlaşmacı tavrını bugüne dek sergileyen Tekgıda iş merkez yönetimi için bu gelişmeler bir uyarı niteliği taşıyordu. İşçiler gerektiğinde söz ve karar haklarını en iyi biçimde kullanabileceklerini bu eylemle gösterdiler.

Nicelik olarak Türkiye'nin en büyük sendikası olan 196000 üyeli Tekgıda-İş'in nitelikçe ne denli yetersiz olduğu açıkça görüldü. İşçiler ekonomik-demokratik haklarını alma mücadelesinin, işçilerin özgücüyle yaratacakları örgütlülüklerle yürütülebileceğini, bundan sonraki süreçte tekel işyerinde halen varolan İşyeri Komitelerinin sağlıklı bir işleyişe kavuşturulacağını belirttiler.

İşçiler bu konudaki ortak görüşlerini;

"Ekonomik mücadele, demokratik mücadele ile içiçe olmadıkça kazanımların birşey ifade etmeyeceğinin bilincindeyiz. Mücadelenin yaşamın içinde doğup gelişeceğini bunun da işyeri örgütsellikleriyle hayat bulacağını biliyoruz. Artık sendikanın insiyatifinde değiliz. İşçi sınıfı yaşadıklarının deneyimiyle, mücadeleyi yükseltmenin, geleceğe uzatmanın tek yolunun özgücüne dayalı örgütlülükler olduğunu öğrendi. Bundan sonraki mücadele bu perspektifle yürütülecek" şeklinde dile getirdiler.

Tekgıda-İş üyesi işçilerin işyeri temelinde başlattıkları hak alma mücadelesi hergün biraz daha genişleyerek, yeni katılımlar ve yeni boyutlar kazanarak sürüyor. İşçilerin başlangıçta ekonomik istemlerden kaynaklanan eylemlilikleri, sorunların temeline yönelik bir niteliğe bürünüşün kıvılcımlarını da içinde taşıyor.

BASIN İşçileri:

Matbaalar Durdu



İşçiler Yürüdü..

● *YURT ÇAPINDA BÜYÜK BİR POTANSİYELE SAH OLAN BASIN EMEKÇİLERİ, İŞÇİ SINIFIYLA ORTA YAŞ DIKLARI BİRÇOK SORUNUN YANISIRA, BASIN-İŞ'T KAYNAKLANAN OLUMSUZLUKLARI DA OMUZLARIN TAŞIYOR.*

Bugün, önemli bir potansiyele sahip basın iş kolunda, işçiler örgütsüzlüğe, dağınıklığa mahkum edilmek isteniyor. Bu kolda tek sendikal örgütlenme olan Basın-İş ise 12 Eylül sonrası, sarı, uzlaşmacı politikasını pekiştirmiş olmasının yanısıra, bu büyük potansiyelin ancak 4.000'ini bünyesinde taşımasıyla da cılız ve kısır bir yapılanma.

Basın emekçilerinin sendikal örgütlenme taleplerini, "siz örgütlenmenin ne sorunlar yaratacağını bilmiyorsunuz, bunun sonu işten çıkartılmaya kadar varır" şeklinde cevaplandırarak, dışlayıcı bir tavır takınmaktadır. Bu olumsuz tavır, Basın-İş'te bugün hakim olan mantığın sergilenmesi açısından da dikkat çekicidir. Basın-İş'in bu durumu, düzen sendikacılığı yapan Türk-İş tarafından bile ciddiye alınmamasına neden olmaktadır. Bunu Türk-İş genel başkanı Şevket Yılmaz'ın "Basın-İş'i Sendika mı sayıyorsunuz?" şeklindeki konuşmasında açıkça görmek mümkün. Bütün bunlar gözönüne alındığında Basın-İş'in kimi, hangi mantıkla temsil ettiği akla takılan bir soru oluyor.

Koltuk kaygısıyla hareket eden yöneticiler, kontrol edemeyecekleri, kendilerini aşacak bir potansiyeli bünyelerine almaktan korkmaktadır. Çünkü böyle bir durumda, Tifdruk'ta olduğu gibi son anda grevi satmaları, MEB İstanbul basımevi, Devlet kitapları müdürlüğü ve DMO basım müessesesi'nde olduğu gibi işçilerin taleplerini gözardı etmeleri kolay olmayacaktır.

"YAŞADIĞIMIZ OLAYLAR, SENDİKANIN İŞVEREN YANLISI TUTUMU, MÜCADELEDE KENDİ, ÖZ ÖRGÜTLÜLÜĞÜMÜZÜ YARATMAMIZ GEREKTİĞİNİ ÖĞRETTİ..."

Bugün yaşananları daha iyi kavra[...] için basın işçileri içinde gelişen eyle[...] re, tepkilerin yöneldiği yerlere bak[...] rekiyor.

Basın-İş'e bağlı Tifdruk fabri[...] 10.4.1989 günü çıkılması kararlaştırı[...] sendika ile işveren arasında adeta ge[...] görüşmeler sonrasında, başlamadan [...] mişti. İşçinin kesinlikle onaylamadığı [...] leşmeye imza atan sendika yönetimi, [...] leşmeyle oldukça iyi ekonomik kaza[...] elde edildiğini belirtirken, işçilerin ha[...] mücadelesine nasıl kısır baktığını da [...] riyordu.

Tifdruk'ta işçilerin talepleri doğrult[...] oluşturulan taslak komitesinin hazırla[...] leşme taslağı, komiteden adeta kaçırıla[...] lerden habersiz birtakım değişiklikle[...] ler aleyhine), sendika yönetimince in[...] mıştı. Bu konuda görüşlerini belirten[...]

"Sendika yönetiminin bu tavrı ka[...] açıkça anladık ki mücadele tek boy[...] maktan çıkmıştır. Gerçek anlamda bir [...] kal yapının kurulması için sarı, uzlaşm[...] dikalarla da mücadele etmemiz şart[...]

Mücadele ekonomik talepler te[...] sıyrıldı. Sömürüye karşı sürekli ve ör[...] mücadele geliştirmemiz gerekli. Yaş[...] olaylar, haklarımızı kazanmamız ko[...] ve ileriye yönelik adımlar atabilme[...] ya direk sahip çıkabileceğimiz bir ala[...] ma doğrultusunda sözleşme komitesi[...] turduk.

Ancak idari taleplerde, tespit edile[...] ret zammı, sendikal hak ve özgürlük[...] parçası olan disiplin kurulu, izin kur[...] sağlığı, iş güvenliği gibi konularda, [...]

Devam[...]

ENERJİ İşçileri:

Enerji İşçilerinin Yüksek Voltajı KAMU-SEN'i Çarptı

● *İşçileri açlığa, yoksulluğa mahkûm eden, gücünü uygulanan ekonomik politikalardan, işçilere konan yasaklardan ve sarı sendikacılardan alan Kamu-Sen'e karşı, Tes İşçileri tek bir yürek, tek bir yumruk.*

● *"Özal istifa" "İşçiler el ele genel greve" sloganları binlerce enerji işçisinin ortak sesi oluyor.*

Kamu kesiminde toplu sözleşme dönemi yaşanıyor.

Türk-İş'e bağlı yaklaşık 700.000 işçiyi kapsayan görüşmeler Kamu-Sen ile sürdürülüyor.

Görüşmeler sürerken, işçiler yemek boykotu, servis araçlarına binmeme, sakal bırakma, işi yavaşlatma, toplu viziteye çıkma gibi eylemlere başvuruyorlar.

İşçiler belliki işveren konumundaki Kamu-Sen'in toplu sözleşme görüşmelerindeki uzlaşmaz, sert ve işçi düşmanı politikasına karşı büyük bir kin duyuyorlar.

Peki, işçiler "açız" diye seslerini yükseltirken kamu işverenleri işçi düşmanı tavrını nasıl uygulayabiliyor?

İşçiler, Kamu-Sen'in pervasızlığının nedenlerini kavrayamadan ona karşı ciddi başarılar kazanamaz. KAMU-SEN'İN İŞÇİLERE DÜŞMANLIĞI UYGULANAN EKONOMİK POLİTİKALARDAN KAYNAKLANMAKTADIR.

Kamu-Sen'in işçiyi yok sayan politikaları nasıl uyguladığını çıplak bir gözle görebilmek için önce Kamu-Sen'i tanımak gereklidir. 80 öncesinde kamu işçileri, toplu sözleşme görüşmelerini işyerlerinin üst düzey yetkilileriyle görüşerek çözüme bağlıyorlardı.

12 Eylül darbesiyle devlet yeniden düzenlemeye tabi tutulunca, kamu işverenleri Kamu-Sen'de toplandı ve Kamu-Sen TİSK'e (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) üye oldu.

Yasalara göre "devlet, güçlü ile güçsüzün mücadelesinde daima güçsüzden yana olmak zorundadır." Oysa Kamu-Sen örneğinde görüldüğü gibi devlet bilfiil güçlü ile el ele kol koladır.

Burada bir kez daha, hayatın yasalarının kağıda dökülen yasalardan daha farklı işlediğine tanık oluyoruz.

Kamu-Sen'in gerçekten kimlerle birlikte olduğunu öğrendikten sonra işçilere karşı vurdum duymaz ve tavizsiz tavrının ara dayanaklarını inceleyebiliriz.



Herşeyden önce ülkemizde son yıllarda uygulanan ekonomik politikaların işçilere dönük yüzünü iyi kavramak gerekir. Dokuz yıldır uygulanan politikaların savunucuları ülkedeki ekonomik krizin "esas sorumluları" arasında işçi ücretlerini de gösteriyorlardı. Onlara göre işçi ücretlerindeki artış hem maliyeti hem enflasyonu körüklüyordu. Patronlara ve onların politik işbirlikçilerine göre "ülkenin düzlüğe çıkması" için işçi ücretleri makul bir seviyede tutulmalıydı. Ve nitekim tutuldu da.



"Çözüm Birlikte Üretilecek Kararların Oluşumu İş yerinde Başlayacak

TES İşçileri Sendika Yönetimini Zorluyor...

Bu politikalar sonucunda ülke "ucuz emek cennetine" dönüştürüldü. Ve "elbirliği ile kemer sıkalım" denilerek işçilerin alınteri bankalara, holdinglere, tüccarlara, ihracatçılara ve tabii bu arada hayali ihracatçılara da aktarıldı. Yani kemerleri sıkanlar işçiler, emekçiler, genişletenlerse parababalarıydı. Kamu-Sen'in işçi düşmanı tavrının ana nedenlerden biri işte bu ekonomik politikaların işçilere dönük yüzüdür.

Egemen sınıflara göre bu politikaların uygulanabilmesi için işçiler örgütsüz bırakılmalı ve hak arama çabaları iyice yokuşa sürülmeliydi. İşte bu anlayış doğrultusunda sendikalar, grev ve toplu sözleşme yasaları değiştirildi. Yasaların yeni şekli, işçilerin sendika kurmalarını ve sendikalara üye olmalarını iyice zorlaştırdı. Yine grev hakkı pek çok işkolunda yasağa, geri kalanlarında ise "kuşa" dönüştürüldü. Kamu-Sen'e toplu sözleşme görüşmelerinde üstün pozisyon hazırlayan önemli nedenlerden bir tanesi bu anti-demokratik yasalardır.

Kamu-Sen'in rahat hareket etmesini sağlayan bir başka unsur ise sarı sendikacıların varlığıdır. Kuruluşundan buyana "resmi" ve "partiler üsttü" sendikacılık anlayışını benimseyerek devletin dizinin dibinden ayrılmayan Türk-İş, bu niteliğinden dolayı Kamu-Sen tarafından rakip kategorisine sokulmamaktadır. Kamu-Se[...] dan hareketle Türk-İş üyesi sendikaları toplu sö[...] rüşmelerinde muhatap almamakta ve onların "[...] lemler yaparız ha" şeklindeki tehditlerini öne[...] maktadır.

İşçiler uygulanan politikaları bilmeden, o[...] koymadan, bu politikalarla bağlantılı olarak ha[...] olan sendikalar, grev ve toplu sözleşmeler yasa[...] nelik mücadele etmeden ve kendilerini patro[...] sarı sendikacıları bir kenara itmeden ve bütün b[...] lumun kurtuluş mücadelesi ile bağlantılı bir ta[...] meden, Kamu-Sen'e karşı ciddi bir başarı elde [...]

İŞÇİLERİN TALEPLERİN[...] NİTELİĞİ.....

İşçilerin, Kamu-Sen'e karşı öne sürdüğü tal[...] tığımızda bunların genellikle ekonomik nitel[...] duğunu görmekteyiz.

İşçiler 9 yıldır uygulanan politikaların kend[...] kım anlamına geldiğini yaşayarak öğrendiler. [...] de hayat pahalılığı karşısında sürekli eriyen üc[...] tırılmasını istiyorlardı. Sosyal haklar içinde [...]

De[...]